Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005

Version intégrale

Québec

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005

Québec

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, composer le (514) 864-8194.
Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec peut être téléchargé à partir du site **emploiquebec.net**.

Pour toute question sur le plan d'action d'Emploi-Québec, communiquer avec
la Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail au (514) 873-5611.

En vertu de l'entente Canada-Québec relative au marché du travail, le Québec est responsable des mesures actives d'emploi dont bénéficient les participants de l'assurance-emploi ainsi que de certaines fonctions du service national de placement auxquelles peuvent avoir recours les usagers de l'assurance-emploi. Ces mesures et fonctions sont financées par le Compte d'assurance-emploi dont le Canada est responsable.

Recherche et rédaction : **Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail**
Production : **Direction des affaires publiques et des communications**
Conception graphique : **GB Design**
Impression : **Le Groupe Quadriscan**

© Gouvernement du Québec
Dépôt légal, Bibliothèque nationale du Québec, 2004
ISBN 2-550-43609-1

Table des matières

Avant-propos 1

1. Bilan préliminaire et sommaire du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2003-2004 3

A) Résultats en regard des principales cibles du plan d'action 3
B) Principales réalisations visant l'amélioration de la performance des services publics d'emploi 4

2. Problématiques, orientations, stratégies d'intervention et cibles de résultats 2004-2005 11

A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec 11
B) Problématiques (bref rappel), stratégies et cibles de résultats 2004-2005 14

3. Les ressources allouées 27

4. Les facteurs de contingence 29

Annexe A
Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2004-2005 i

Annexe B
Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions v

Annexe C
Nouvelles participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2003-2004 ventilées par mesure et selon certaines caractéristiques sociodémographiques des participants et participantes vii

Notes de fin de document ix

105-05280/

Avant-propos

La mission d'Emploi-Québec est de contribuer à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail et à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Les dysfonctionnements du marché du travail auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer imposent des coûts économiques et sociaux importants et constituent un frein au développement économique et social du Québec.

Ces dysfonctionnements se manifestent, notamment, dans l'importance et la persistance des disparités régionales ainsi que dans un chômage et un sous-emploi qui restent encore élevés, malgré qu'ils aient enregistré une baisse importante ces dernières années à la faveur de la création d'emplois exceptionnelle que le Québec a connue.

Ces dysfonctionnements se manifestent également dans le fait que ce chômage et ce sous-emploi tendent à coexister avec un nombre significatif de postes vacants et des difficultés pour les entreprises à pourvoir ces postes. Ces difficultés risquent d'ailleurs de s'aggraver dans la mesure où la population du Québec croît lentement et vieillit, au point qu'on s'attend à ce que la population d'âge actif du Québec diminue d'ici une dizaine d'années et où les besoins de main-d'œuvre, déjà importants, sont appelés à augmenter en raison de la croissance de l'économie du Québec et du nombre élevé de départs à la retraite auxquels les entreprises auront à faire face dans les prochaines années. En outre, on doit s'attendre à ce que l'importance relative de la population de moins de 15 ans et de plus de 64 ans augmente, en même temps que les pressions sur les finances publiques.

Par ailleurs, la productivité des entreprises du Québec est plus faible que celle des entreprises qui les concurrencent, notamment américaines, une situation qui s'explique en bonne partie par la faiblesse historique des taux d'investissement du secteur privé au Québec. L'impact de cet écart de productivité défavorable au Québec sur la compétitivité des entreprises québécoises a toutefois été masqué jusqu'à récemment par la faiblesse du taux de change. Or, ce dernier s'inscrit désormais dans une tendance haussière, alors que les entreprises ont à faire face à une intensification de la concurrence internationale, en raison, entre autres, de l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce.

C'est non seulement la capacité des entreprises du Québec de maintenir et de créer des emplois qui se trouve ainsi menacée par leur faible productivité et le vieillissement de la population, mais c'est également la capacité du gouvernement de financer l'éducation, la santé et les programmes sociaux et de réduire la pauvreté qui est en péril ainsi que, au bout du compte, le niveau de vie et le bien-être des Québécoises et des Québécois.

Le défi central que doit relever Emploi-Québec est d'offrir à l'ensemble de la population et des entreprises du Québec des services publics d'emploi performants qui prennent en compte ces nouvelles réalités du marché du travail et qui contribuent à relever les défis associés au vieillissement de la population et à la faible productivité des entreprises.

Ces services doivent être adaptés à la diversité des marchés du travail régionaux et locaux ainsi que des besoins des clientèles, et faire une utilisation efficiente des ressources dont Emploi-Québec dispose.

C'est dans la perspective de mieux servir la population, et au meilleur coût, qu'Emploi-Québec s'inscrit d'emblée dans le processus de modernisation de l'administration publique et dans le cadre de gestion par résultats du gouvernement du Québec, avec a) sa convention de performance et d'imputabilité, qui définit son cadre de gestion et précise notamment les indicateurs servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, b) ses plans d'action national et régionaux annuels, qui indiquent ses orientations stratégiques et les ressources dont elle dispose de même que les cibles à atteindre compte tenu du contexte socioéconomique et de son contexte organisationnel, et c) son rapport annuel de gestion, qui rend compte de ses résultats et du degré d'atteinte de ses objectifs.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec est convenu entre le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et la Commission des partenaires du marché du travail. Il prend en compte les priorités et l'agenda commun établis par le ministre et la Commission des partenaires du marché du travail.

Le plan d'action, qui est mis à jour annuellement, doit être adopté par le gouvernement du Québec, comme le prévoit la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail. Dans un souci de transparence et conformément à l'obligation de rendre compte de ses résultats, Emploi-Québec rend publics son plan d'action annuel de même que ses plans d'action régionaux et son rapport annuel de gestion.

Le plan d'action annuel s'appuie sur les dispositions de la Convention de performance et d'imputabilité d'Emploi-Québec. Il s'inscrit dans les orientations et les objectifs du plan stratégique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et prend en compte le transfert de la responsabilité des mesures actives d'emploi convenu avec le gouvernement fédéral dans l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail.

Conformément aux vœux exprimés par le Conseil des ministres et par divers comités ministériels, le plan d'action annuel d'Emploi-Québec intègre les problématiques du marché du travail et des clientèles auxquelles Emploi-Québec a pour mission d'apporter une solution avec les orientations et les stratégies d'intervention qu'elle compte mettre en œuvre et les cibles de résultats qu'elle se donne.

Outre qu'il sert de base à la reddition de comptes annuelle dans le contexte d'une agence, le plan d'action d'Emploi-Québec vise à mobiliser les partenaires du marché du travail dans une action concertée pour la résolution des problèmes décelés. Dans cette perspective, le plan fonde ses orientations et ses stratégies sur une analyse rigoureuse des problématiques du marché du travail et des clientèles et sur une vision du marché du travail qui intègre les dimensions économique et sociale.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec inscrit ses cibles et ses objectifs dans une perspective pluriannuelle. Cette perspective s'impose eu égard à la nature structurelle et au caractère persistant des problématiques du marché du travail et des clientèles qui sont l'objet des interventions d'Emploi-Québec et au temps nécessaire pour que ces dernières fassent sentir leurs effets sur le marché du travail.

Le plan d'action 2004-2005 intègre l'ensemble des actions qu'Emploi-Québec compte mener pour relever les défis du vieillissement de la population et de la faible productivité des entreprises du Québec et concrétiser les priorités du gouvernement et de la Commission des partenaires du marché du travail pour la prochaine année, à savoir : 1) le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes et disponibles au travail par un effort de coordination sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu ; 2) l'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre afin de pourvoir les postes vacants et de permettre aux travailleuses et aux travailleurs de s'adapter aux changements ; 3) la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre par la mobilisation du personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs à la résolution des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre les plus urgents ; 4) l'information des chercheuses et des chercheurs d'emploi, leur orientation vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi ; 5) l'accès à l'emploi comme principal moyen de lutte contre la pauvreté ; 6) la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.

Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec, dont la nature est essentiellement stratégique, trouve son prolongement dans les plans d'action régionaux où chacune des directions régionales d'Emploi-Québec précise les actions qu'elle conduira en matière de développement de la main-d'œuvre pour soutenir le développement économique de sa région et pour suivre, compte tenu des problématiques de son marché du travail et des clientèles de son territoire, les orientations du plan d'action annuel d'Emploi-Québec et atteindre ses objectifs et ses cibles. Le plan d'action annuel d'Emploi-Québec trouve également son prolongement dans le plan opérationnel d'Emploi-Québec, où chacune des unités centrales indique sa contribution à l'atteinte des objectifs et des cibles du plan d'action, de même que dans les plans d'action des comités sectoriels de main-d'œuvre, des comités d'intégration et de maintien en emploi, des comités « aviseurs » (ou comités consultatifs) et de la Table métropolitaine de Montréal.

1 Bilan préliminaire et sommaire[1] du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2003-2004

Cette section présente un bilan préliminaire et sommaire des principaux résultats liés aux cibles du plan d'action annuel 2003-2004 d'Emploi-Québec de même que certaines actions structurantes d'Emploi-Québec visant à améliorer la performance des services publics d'emploi.

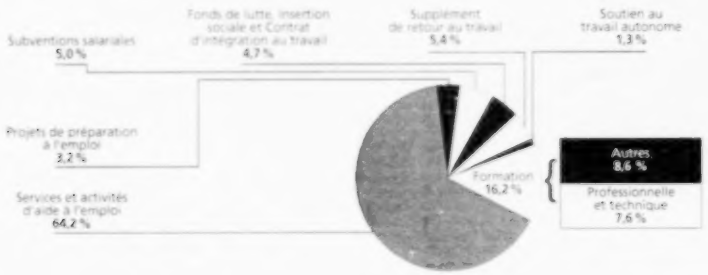
Le prochain rapport annuel de gestion présentera un bilan plus détaillé et exhaustif des résultats et des réalisations d'Emploi-Québec en 2003-2004.

A) Résultats en regard des principales cibles du plan d'action

Les activités d'Emploi-Québec se sont déroulées dans un contexte où, malgré les nombreuses crises qui ont ponctué l'année, l'emploi a continué de progresser au Québec. Jamais le taux d'emploi, c'est-à-dire la proportion de la population en âge de travailler qui se trouve en emploi, n'aura été aussi élevé.

- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec :** 230 000, ou 96 % de la cible. Le service spécialisé le plus utilisé par la clientèle aura été l'aide à la recherche d'emploi. Près d'une personne sur six aura été soutenue pour acquérir une formation professionnelle ou technique répondant aux besoins du marché du travail ou pour actualiser ses compétences de base[2]. Le niveau de scolarité des nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec en 2003-2004 était relativement faible, environ 75 % de ces derniers détenant une scolarité de niveau secondaire ou inférieur.

Nouveaux participants selon le type d'intervention



- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale :** 25 200, ou 80 % de la cible.

- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans :** 76 200, ou 90 % de la cible.

- **Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement :** 320 000, ou 100 % de la cible.

1 Ce bilan est préliminaire. Il est fondé sur l'information disponible en décembre 2003. En outre, ce bilan est sommaire. Il est destiné à servir de toile de fond à la section 2 du plan, qui en constitue le cœur.

2 La Mesure de formation de la main-d'œuvre comporte un volet d'aide aux individus pour leur insertion ou leur maintien en emploi ainsi qu'un volet d'aide aux entreprises pour le maintien, la stabilisation ou la création d'emplois.

1 Bilan préliminaire et sommaire[1] du plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2003-2004

Cette section présente un bilan préliminaire et sommaire des principaux résultats liés aux cibles du plan d'action annuel 2003-2004 d'Emploi-Québec de même que certaines actions structurantes d'Emploi-Québec visant à améliorer la performance des services publics d'emploi.

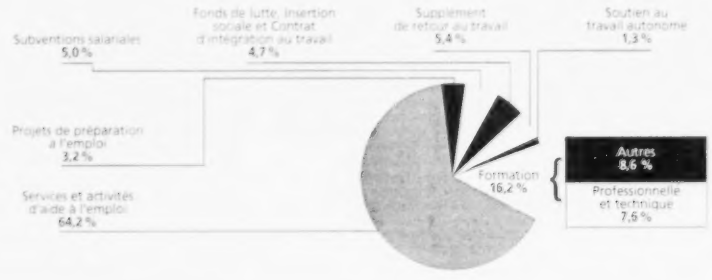
Le prochain rapport annuel de gestion présentera un bilan plus détaillé et exhaustif des résultats et des réalisations d'Emploi-Québec en 2003-2004.

A) Résultats en regard des principales cibles du plan d'action

Les activités d'Emploi-Québec se sont déroulées dans un contexte où, malgré les nombreuses crises qui ont ponctué l'année, l'emploi a continué de progresser au Québec. Jamais le taux d'emploi, c'est-à-dire la proportion de la population en âge de travailler qui se trouve en emploi, n'aura été aussi élevé.

- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec :** 230 000, ou 96 % de la cible. Le service spécialisé le plus utilisé par la clientèle aura été l'aide à la recherche d'emploi. Près d'une personne sur six aura été soutenue pour acquérir une formation professionnelle ou technique répondant aux besoins du marché du travail ou pour actualiser ses compétences de base[2]. Le niveau de scolarité des nouveaux participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec en 2003-2004 était relativement faible, environ 75 % de ces derniers détenant une scolarité de niveau secondaire ou inférieur.

Nouveaux participants selon le type d'intervention



- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale :** 25 200, ou 80 % de la cible.

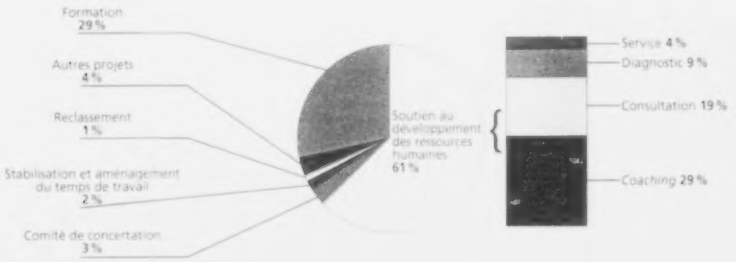
- **Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans :** 76 200, ou 90 % de la cible.

- **Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement :** 320 000, ou 100 % de la cible.

1. Ce bilan est préliminaire. Il est fondé sur l'information disponible en décembre 2003. En outre, ce bilan est sommaire. Il est destiné à servir de toile de fond à la section 2 du plan, qui en constitue le cœur.
2. La Mesure de formation de la main-d'œuvre comporte un volet d'aide aux individus pour leur insertion ou leur maintien en emploi ainsi qu'un volet d'aide aux entreprises pour le maintien, la stabilisation ou la création d'emplois.

- **Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives**[3] : 4 250, ou 120 % de la cible. Par ailleurs, près de 40 000 entreprises auront bénéficié en 2003-2004 d'une aide du Service national de placement et, pour un nombre significatif, d'information sur la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Le service le plus utilisé par les entreprises, outre le service de placement, aura été le soutien à l'établissement d'un plan de développement des ressources humaines.

Entreprises aidées selon le type d'intervention



- **Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec**: 133 000, ou 104 % de la cible.

- **Prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi**: 249 millions de dollars ou 80 % de la cible.

On trouvera à l'annexe C plus de détails sur les participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2003-2004, ventilées par mesure et en fonction d'un certain nombre de caractéristiques sociodémographiques des participants et participantes.

B) Principales réalisations visant l'amélioration de la performance des services publics d'emploi

Outre les résultats des services rendus à la population et aux entreprises en 2003-2004, dont la section précédente fait un bref état, Emploi-Québec a poursuivi diverses actions liées à l'amélioration de sa performance. Voici quelques exemples de réalisations.

Actions liées à l'insertion en emploi des personnes

- **Élargissement des services universels et consolidation de l'offre de service**

L'information sur le marché du travail et les services de placement contribuent directement à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail. Ils répondent aux besoins de la population en facilitant l'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Après les étapes d'élaboration, Emploi-Québec rendait accessible en avril 2003 l'Information sur le marché du travail en ligne (IMT en ligne). Ce système spécialisé s'adresse à tous ceux qui s'intéressent au marché québécois du travail : personnes en quête d'un premier emploi ou en réorientation, employeurs en période de développement ou de recrutement, professionnels en ressources humaines. Parmi les documents accessibles et élaborés par Emploi-Québec, on trouve les *Perspectives professionnelles 2002-2006*, l'étude *Le marché du travail et l'emploi sectoriel au Québec 2003-2007*, l'édition 2003 des *Chiffres clés de l'emploi au Québec* ainsi que le bulletin mensuel *L'emploi au Québec*. Une liste de professions en demande est maintenant publiée trois fois par année dans chaque région. Un projet de tableau de bord formation-emploi régional a fait l'objet d'une expérimentation et pourrait être étendu à l'ensemble des régions. Le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie a publié *L'enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec* ainsi que l'*Indice des possibilités d'emploi hautement qualifié*. Les comités sectoriels, les comités « aviseurs » ou comités consultatifs (jeunes, femmes, travailleurs et

3 Cet indicateur ne prend en compte que les entreprises aidées financièrement par Emploi-Québec et exclut notamment les entreprises qui bénéficient d'une aide technique d'Emploi-Québec ou qui ont recours au service de placement seulement.

travailleuses de 45 ans ou plus, personnes judiciarisées) ainsi que les comités d'intégration et de maintien en emploi (personnes immigrantes et handicapées) ont publié plusieurs documents, dont des diagnostics et des stratégies de prévention des pénuries de main-d'œuvre.

L'implantation de nouvelles fonctionnalités du service de placement s'est poursuivie. Ces fonctionnalités permettent le regroupement des offres d'emploi provenant des partenaires publics, le lien entre le placement et l'IMT en ligne ainsi que la fermeture automatique des offres d'emploi et des candidatures. Les personnes en recherche d'emploi peuvent maintenant activer « Alerte-Emploi ! » afin d'être informées lorsqu'une offre d'emploi correspond à leur profil. « Alerte-Candidat ! » permet pour sa part aux employeurs d'être prévenus lorsqu'une candidature correspond à leur offre d'emploi. Avec la contribution des comités sectoriels de main-d'œuvre, la recherche d'offres d'emploi et de candidatures sur une base sectorielle est également facilitée.

Un plan d'action a été élaboré afin d'assurer la consolidation des services universels au sein de l'offre de service. Ce plan touche notamment l'actualisation du concept physique de la salle multiservice, la formation du personnel concerné et la mesure des résultats attribuables aux services universels.

Stratégies d'intervention pour répondre aux besoins de main-d'œuvre d'aujourd'hui et de demain

Diverses stratégies ont été élaborées par Emploi-Québec, en concertation avec ses partenaires, en vue d'apporter une réponse adaptée aux besoins particuliers de certaines clientèles. C'est le cas particulièrement pour la main-d'œuvre féminine, les personnes de 45 ans ou plus et les personnes handicapées, pour lesquelles des comités de concertation existent. Ces derniers, en collaboration avec les régions, ont poursuivi leurs analyses ainsi que divers projets d'information ou d'expérimentation débutés au cours des dernières années. Pour 2003, on note les initiatives suivantes.

À l'intention des demandeurs et demandeuses de prestations et des prestataires de l'assistance-emploi. L'opération Place à l'emploi a été lancée officiellement en juillet 2003. Elle s'inscrit dans un changement de philosophie et de dynamique qui veut qu'Emploi-Québec devienne la porte d'entrée vers l'emploi pour les demandeurs et demandeuses de prestations de l'assistance-emploi qui ne présentent pas de contraintes sévères à l'emploi. Place à l'emploi permet d'intégrer les initiatives déjà préconisées au Ministère en matière de soutien aux personnes prestataires, soit Destination emploi, Activités d'encadrement soutenu et Un emploi pour vous. Des ententes de repérage et de référence ont été conclues entre les modules d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu. L'approche mise en œuvre vise à ce qu'un agent ou une agente d'aide à l'emploi reçoive le plus rapidement possible la personne qui fait une demande de prestation et l'accompagne dans ses démarches de recherche et d'intégration en emploi. En outre, cette approche vise les personnes qui sont prestataires de l'aide de dernier recours depuis moins de deux ans.

À l'intention des jeunes. Des activités de diffusion de l'information sur le marché du travail ont visé spécialement les jeunes. Une première campagne, *Pour t'aider à franchir les portes du marché du travail*, s'adressait aux élèves des troisième, quatrième et cinquième secondaire. En outre, *J'ai tout pour réussir* portait sur la valorisation des métiers et professions exigeant une formation professionnelle ou technique et pour lesquels les perspectives d'emploi sont favorables. Cette campagne visait notamment à combattre l'exode des jeunes de certaines régions. Par ailleurs, des projets pilotes de conciliation travail-études visant à aider les jeunes prestataires de l'assistance-emploi de moins de 25 ans à obtenir une première qualification tout en occupant un emploi régulier sont en voie d'expérimentation.

À l'intention des personnes de 45 ans ou plus. Emploi-Québec dispose depuis janvier 2003 d'une stratégie nationale à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. On compte parmi les actions générées par cette stratégie la diffusion auprès des directions régionales des meilleures pratiques connues à l'égard des services à offrir à cette clientèle, l'analyse et l'interprétation des résultats de projets pilotes à leur intention et le développement d'activités de formation adaptées. À ce propos, il est prévu d'apporter divers ajustements à la Mesure de formation de la main-d'œuvre afin d'offrir des formules pédagogiques variées et d'instaurer une certaine flexibilité dans l'horaire des activités de formation de courte durée menant à une attestation d'études professionnelles. Il est à noter que ces ajustements profiteront non seulement aux personnes de 45 ans et plus, mais aussi à l'ensemble de la clientèle d'Emploi-Québec.

Actions liées au maintien en emploi des travailleuses et des travailleurs

Dispositif de repérage des entreprises à risque pour une intervention précoce

Le service public d'emploi se doit d'intervenir rapidement auprès des entreprises où des emplois risquent d'être perdus ou de ne pas être créés ou pourvus. Le repérage des entreprises, qui se veut un outil d'aide à la prise de décision, relève d'une analyse régionale. Plusieurs travaux ont été complétés en 2003, dont un guide d'implantation du dispositif de repérage. La mesure Concertation pour l'emploi a été revue en fonction des modifications de la Loi sur les normes du travail, laquelle régit dorénavant les licenciements collectifs. Par ailleurs, des travaux d'analyse ont été amorcés à propos du volet « Aménagement et réduction du temps de travail » de cette mesure et des incitatifs s'y rapportant en vue de promouvoir la retraite progressive pour pallier la rareté de main-d'œuvre. L'aide au recrutement a aussi constitué une priorité. Un soutien particulier a été offert aux entreprises qui éprouvent des problèmes de relève ou qui souhaitent instaurer une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines.

Investissements en formation de la main-d'œuvre en emploi

Le Plan d'affectation des ressources du Fonds national de formation de la main-d'œuvre pour 2003-2004 prévoyait un montant de 30 millions de dollars pour les subventions, en plus du solde reporté de l'année antérieure. Au total, plus de 30 millions auront été investis dans l'année pour financer les projets soumis par les promoteurs admissibles. Les subventions sont attribuées en vertu de quatre programmes, soit : 1) le Programme de subvention pour la formation de la main-d'œuvre en emploi; 2) le Programme de subvention pour la promotion de la qualification de la main-d'œuvre; 3) le Programme de subvention pour l'intervention sectorielle en matière de formation de la main-d'œuvre, et 4) le Programme de subvention pour la recherche appliquée sur les conditions d'application de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre. Des consultations ont eu lieu concernant les orientations à retenir pour l'affectation des ressources du Fonds en 2004-2005. Les programmes de subvention, les limites et les barèmes seront revus en fonction des résultats de ces consultations. Cette révision tiendra compte également de la décision récente d'exclure du champ d'application de la Loi les entreprises dont la masse salariale annuelle est inférieure à un million de dollars et aura, entre autres, pour objectif de mieux soutenir l'effort de formation de ces entreprises.

La Commission des partenaires du marché du travail a approuvé 44 projets d'envergure et projets majeurs en 2003-2004. Quelque 26 millions de dollars auront été consacrés à ces projets. Les premiers ont pour objectif de partager avec les entreprises les frais de formation et d'insertion professionnelle pour les nouveaux employés et employées embauchés à l'occasion d'un investissement important. Les seconds visent l'amélioration du marché du travail par des solutions innovatrices ou ayant des effets structurels sur des problèmes de ressources humaines.

Programme d'apprentissage en milieu de travail

Les développements relatifs à la mise en œuvre du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences ont permis, avec l'aide des comités sectoriels de main-d'œuvre, de rendre accessibles dans le Programme d'apprentissage en milieu de travail des outils de soutien à l'apprentissage par compagnonnage dans plus de quarante métiers. Ces travaux ont également conduit à l'approbation de normes professionnelles par la Commission des partenaires du marché du travail et le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille. Rappelons que la norme professionnelle définit les compétences à maîtriser et les conditions à satisfaire pour exercer un métier, une fonction de travail ou une profession. C'est sur la base de ce document officiel que sont notamment élaborés les programmes d'apprentissage en milieu de travail. De plus, divers travaux relatifs au Programme des normes interprovinciales (Sceau rouge) ont été accomplis.

Programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle réglementés

Emploi-Québec a dirigé les travaux de révision de la réglementation régissant l'exercice de certains métiers pour lesquels elle exerce, en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre, la responsabilité de l'élaboration et de la gestion de programmes d'apprentissage et de qualification professionnelle. De plus, conformément au rôle d'Emploi-Québec relativement à des métiers ou à des fonctions de travail réglementés en vertu d'autres lois et dans la foulée des programmes de qualification élaborés pour une partie de la

main-d'œuvre travaillant dans le domaine du traitement et de la distribution de l'eau potable, une entente intervenue avec le ministère de l'Environnement conduira à la mise en place d'une nouvelle qualification pour les travailleurs et travailleuses utilisant des halocarbures. Des discussions ont également eu lieu avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail pour l'élaboration d'autres programmes de qualification. Emploi-Québec est de plus en plus reconnue comme l'organisme gouvernemental en mesure d'offrir une certification de la main-d'œuvre en rapport avec des règlements d'autres organismes ou ministères.

Actions liées à la gestion par résultats et aux services aux citoyens et citoyennes

Bonification de l'information de gestion

Conformément au plan d'affaires informatique, des changements ont été apportés aux systèmes soutenant la gestion des mesures et services offerts aux individus et aux entreprises. Ces changements technologiques ont permis d'importantes améliorations de l'environnement de travail du personnel, notamment en intégrant différentes fonctions auparavant segmentées. La production des différents rapports d'information de gestion a pu être maintenue pendant cette transition. Les travaux effectués en 2003 ont permis de créer une information systématique sur l'abandon de la participation aux mesures actives. Dans le contexte de la démarche d'amélioration continue, le développement des divers outils d'évaluation de la conformité opérationnelle des services aux individus a été complété, alors que le développement des outils relatifs aux services aux entreprises le sera en début de 2004-2005. L'application de la démarche aidera le personnel à accorder la bonne mesure à la bonne personne et à la bonne entreprise au bon moment.

Consolidation du partenariat avec les ressources externes

L'offre de service met à contribution quelque 500 ressources externes en employabilité, dont la majorité sont des organismes sans but lucratif et communautaires. On trouve plus précisément parmi ces derniers les carrefours jeunesse-emploi, les clubs de recherche d'emploi, les entreprises d'entraînement, les entreprises d'insertion, les organismes de développement de l'employabilité et les services spécialisés de main-d'œuvre. Les travaux commencés au Forum national Emploi-Québec – ressources externes se sont poursuivis afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience des sommes investies en partenariat et ont porté sur l'établissement d'un protocole de reconnaissance et de partenariat, le financement des ressources externes sur la base de prix forfaitaires et la production d'un guide opérationnel pour la reddition de comptes des ressources externes à Emploi-Québec. Les décisions issues de ces travaux entreront en vigueur au cours des prochains mois. Rappelons que, dès sa création en janvier 1999, le Forum national Emploi-Québec – ressources externes a eu pour mandats d'assurer une interface fonctionnelle entre Emploi-Québec et les ressources externes, et plus particulièrement d'être un lieu de concertation et de communication permettant l'échange d'information et la tenue de consultations sur des sujets précis.

Concertation et collaborations interministérielles

Emploi-Québec consacre près de la moitié de son budget d'intervention à la formation et entretient à ce titre des relations importantes avec les réseaux de l'éducation (commissions scolaires et collèges d'enseignement général et professionnel). Par ailleurs, afin d'améliorer ses interventions sur le marché du travail, Emploi-Québec a maintenu ses échanges avec ses partenaires publics. Les travaux ont porté notamment sur l'ajustement de l'offre de formation aux besoins des clientèles d'Emploi-Québec, sur la carte des enseignements[4], les services aux entreprises et l'harmonisation des systèmes de reconnaissance des acquis et des compétences (avec le ministère de l'Éducation), sur les meilleures pratiques d'affaires (avec le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche), sur la reconnaissance des acquis et le soutien aux entreprises pour l'embauche et le maintien en emploi des personnes immigrantes (avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration), sur l'intégration en emploi des travailleuses et travailleurs accidentés (avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail), sur le recrutement de main-d'œuvre saisonnière (avec le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation), sur l'insertion en emploi des personnes handicapées (avec l'Office des personnes handicapées du Québec), sur la formation en milieu de détention (avec le ministère de la Sécurité publique) ainsi que sur la formation de main-d'œuvre dans le domaine du traitement et de la distribution des eaux (avec le ministère de l'Environnement).

4 La carte des enseignements établit la liste des formations secondaires et collégiales autorisées par le ministère de l'Éducation par région administrative.

Il convient de rappeler que des ententes de collaboration ont déjà été convenues avec le ministère de l'Éducation, le ministère de l'Industrie et du Commerce (lequel a été intégré récemment au ministère du Développement économique et régional et de la Recherche), le ministère de la Sécurité publique et le ministère de la Culture et des Communications.

Dans le cas du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, un projet d'entente entre ce dernier et le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille ainsi qu'un projet de plan d'action font présentement l'objet de discussions.

En outre, Emploi-Québec collabore à la mise en œuvre des politiques et des stratégies de plusieurs ministères : formation continue, transformation alimentaire, développement des technologies de l'information et des communications, développement régional dans plusieurs régions, notamment dans la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et dans la MRC d'Asbestos. De plus, plusieurs ministères sectoriels participent aux travaux des comités sectoriels visant à déterminer les besoins de main-d'œuvre des secteurs et à élaborer les stratégies pour y répondre.

Formation du personnel

La formation du personnel d'Emploi-Québec occupe une place centrale, puisqu'il s'agit d'assurer à la clientèle d'Emploi-Québec un service de qualité, qui répond à ses besoins. Plusieurs activités ont été faites en matière de formation du personnel. Les services aux entreprises, la bonification du placement en ligne et la mise en ligne de l'information sur le marché du travail ont tous donné lieu à de la formation. De plus en plus d'activités sont d'ailleurs offertes en mode virtuel (autoformation). La mise à jour des connaissances et des compétences du personnel a été également soutenue par une série de documents mis en ligne sur l'intranet, dont le *Guide des mesures et services d'emploi*, qui décrit les normes et les processus de l'ensemble des services et mesures d'emploi destinés aux individus et aux entreprises.

Diverses études mesurant l'efficacité des interventions

En 2003-2004, la Direction de l'évaluation du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille a effectué plusieurs travaux sur les politiques, programmes, mesures et services d'Emploi-Québec. L'évaluation des effets nets des mesures actives offertes aux individus a été finalisée. Elle constitue une des composantes principales de la stratégie d'évaluation sommative planifiée sur un horizon de cinq ans (2000-2005). Cette évaluation a été effectuée à l'aide de méthodes complexes qui ont fait l'objet d'échanges avec des experts internationaux. Elle a permis de constater que, de façon générale, les effets nets des mesures actives sont positifs pour les participantes et les participants, quel que soit leur statut au regard du soutien public du revenu. Ces effets sont observés, notamment, en matière d'accroissement de l'occupation d'un emploi, d'augmentation de la rémunération d'emploi et de baisse de l'utilisation de l'assistance-emploi, de même que sur les indicateurs de qualité de vie. Les effets les plus marqués sont enregistrés chez les prestataires de l'assistance-emploi. Pour eux, la participation accroît de plus de 50 % leurs chances d'occuper un emploi. La Mesure de formation de la main-d'œuvre entraîne le plus de bénéfices avec, notamment, un accroissement de la rémunération d'emploi pour les participants et participantes admissibles à l'assurance-emploi entre l'année précédant et l'année suivant la participation. Cet accroissement est de plus de 5 000 $ par rapport aux personnes qui n'ont pas bénéficié d'une mesure active.

Autres travaux d'évaluation effectués :

- *Mesure Soutien au travail autonome.* Les processus de gestion de la mesure et les impacts pour les individus et au regard des entreprises créées ont été analysés. Une analyse différenciée selon le sexe a été réalisée dans le cadre de projets pilotes pour les mesures Soutien au travail autonome et Subventions salariales. Cette analyse a porté sur les processus de gestion et sur les impacts. Chacune de ces mesures a fait l'objet d'un rapport d'évaluation distinct qui s'ajoute aux évaluations principales mentionnées précédemment.

- *Mesure Jeunes Volontaires.* L'étude permet de constater des effets importants en matière d'acquis sur les plans personnel, social et professionnel.

- *Programmes offerts aux personnes handicapées.* L'évaluation de l'offre de service aux personnes handicapées a été complétée et celle des effets des mesures et programmes offerts à ces personnes est en cours de réalisation et se poursuivra en 2004-2005.

- *Projets pilotes auprès des travailleuses et des travailleurs âgés.* On a amorcé l'évaluation des projets pilotes mis en place en 2002-2003.

- *Interventions des ressources externes.* Divers travaux ont été réalisés, liés notamment aux entreprises d'insertion et aux carrefours jeunesse-emploi.

- *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre.* Une étude auprès des employés et employées des entreprises assujetties à la loi a été menée. De plus, une seconde enquête auprès des employeurs a été réalisée dans le but, notamment, de comparer la situation de la formation dans les entreprises en 2002 par rapport à celle de 1998 mesurée lors de la première enquête. Les rapports seront produits en 2004-2005.

- *Régime d'apprentissage et de qualification.* L'étude a permis de définir plusieurs facteurs favorables ou nuisibles à la certification, des constats sur lesquels on pourra s'appuyer pour améliorer le régime. Les ajustements récents apportés par la mise en œuvre du Programme d'apprentissage en milieu de travail vont dans le sens des pistes de solution soulevées dans l'étude. Le degré de satisfaction à l'égard du régime est élevé tant chez les employeurs que chez les compagnons et compagnes d'apprentissage et les apprentis et apprenties.

- *Interventions auprès des prestataires de l'assistance-emploi.* On a complété une évaluation concernant Solidarité jeunesse et ses projets pilotes. Solidarité jeunesse a pris en compte les enseignements tirés de ces travaux dans sa nouvelle offre de service.

- *Satisfaction de la clientèle.* Afin de poursuivre l'étude sur la satisfaction, on a réuni des groupes de discussion dans chacune des régions du Québec pour, notamment, déterminer des pistes d'amélioration de la qualité des services.

2 Problématiques, orientations, stratégies d'intervention et cibles de résultats 2004-2005

A) Le contexte économique, les enjeux et les orientations stratégiques d'Emploi-Québec

Malgré une plus faible création d'emplois en 2003, qui s'explique par le ralentissement de l'activité économique aux États-Unis, la hausse du taux de change du dollar canadien et diverses crises (crise de la vache folle, du bois d'œuvre et du SRAS), le nombre d'emplois a continué d'augmenter. Le taux d'emploi, qui mesure la proportion de la population du Québec en âge de travailler qui est en emploi, a continué de progresser en 2003 pour atteindre un nouveau sommet historique.

Principaux enjeux

Les principaux défis auxquels Emploi-Québec, en tant que service public d'emploi, aura à faire face dans les prochaines années découlent des enjeux soulevés par le vieillissement de la population et par la faible productivité des entreprises du Québec, qui compromettent le niveau de vie des Québécois, la capacité des entreprises de maintenir et de créer des emplois de même que l'équilibre des finances publiques.

Le vieillissement de la population

La population d'âge actif du Québec (15-64 ans)[5] croît lentement, et on prévoit son déclin d'ici une dizaine d'années, cela, dans un contexte où le taux d'emploi de la population en âge de travailler reste plus faible au Québec que chez ses concurrents et où les besoins de main-d'œuvre, déjà importants, sont appelés à augmenter en raison notamment du nombre élevé de postes qui devront être pourvus à la suite des départs à la retraite.

Cette évolution démographique défavorable fait courir au Québec le risque d'une pénurie de main-d'œuvre susceptible de compromettre la croissance de son économie et de l'emploi.

En outre, on doit s'attendre à une augmentation de la proportion de la population du Québec âgée de moins de 15 ans et de plus de 64 ans, augmentation qui accentuera les pressions sur les finances publiques[6].

La productivité des entreprises

La productivité des entreprises du Québec est plus faible que celle de leurs concurrentes, et ce, dans un contexte où elles ont à s'adapter à d'importants changements commerciaux, technologiques et démographiques (entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce, hausse du taux de change, développement des technologies de l'information et des communications, vieillissement de la population).

La productivité des entreprises du Québec était de 30,50 $ par heure travaillée au Québec en 2002 contre 35,30 $ aux États-Unis (en dollars américains). La faiblesse du dollar canadien a masqué le problème jusqu'à récemment en même temps qu'elle décourageait les entreprises d'investir et de se moderniser.

Cette situation défavorable de la productivité des entreprises du Québec, qui s'explique pour beaucoup par la faiblesse historique des taux d'investissement du secteur privé, mine leur compétitivité et compromet leur capacité de maintenir et de créer des emplois.

---

5 À ne pas confondre avec la population active, qui correspond à la population qui est soit en emploi, soit à la recherche d'un emploi (c'est-à-dire en chômage).

6 Voir à ce sujet le document *Briller parmi les meilleurs – La vision et les priorités d'action du gouvernement du Québec – Sommaire*, Québec, Gouvernement du Québec, 2004.

Des problèmes structurels persistants malgré l'amélioration des récentes années

Outre les problèmes soulevés par le vieillissement de la population et la faible productivité des entreprises que l'on vient d'évoquer, et malgré une amélioration certaine à plusieurs égards, le marché du travail du Québec fait toujours face à un certain nombre de problèmes structurels[7] dont l'analyse fonde les orientations du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005, soit :

- Un chômage qui a connu une importante baisse au cours de la dernière décennie, mais qui reste tout de même élevé et qui peut encore augmenter, comme on l'a vu en 2003. Son taux actuel correspond au double de ce qui pourrait être considéré comme du plein emploi. La proportion (2,9 % du produit intérieur brut) des dépenses consacrée aux prestations d'assurance-emploi et d'assistance-emploi est élevée, et le taux de dépendance de la population à l'égard de l'assistance-emploi (8,7 % de la population de moins de 65 ans) situe le Québec au second rang des provinces ayant le taux de dépendance le plus élevé, tout juste derrière Terre-Neuve. L'incidence du sous-emploi, du chômage de longue durée et de la pauvreté est concentrée dans certains groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, mais peut aussi toucher nos ressources les plus qualifiées.

- Des difficultés de recrutement qui persistent à court terme malgré la hausse du chômage. Selon l'Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec effectuée par le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie, les postes difficiles à pourvoir correspondaient à 0,6 % de l'emploi des entreprises interrogées au début de 2003, soit un total de 21 600 emplois si l'on applique ce pourcentage à l'ensemble de l'économie.

- Des pénuries de main-d'œuvre appréhendées en raison du vieillissement de la population, de la participation insuffisante de certains segments de la population au marché du travail, de la faiblesse de la formation continue et des investissements des entreprises dans la formation de leur main-d'œuvre, de l'insuffisance des mécanismes de développement et de reconnaissance des compétences des travailleurs et travailleuses et de reconnaissance des acquis des immigrantes et immigrants formés à l'extérieur du Québec. Ce risque de pénuries de main-d'œuvre se trouve aggravé dans certaines régions par l'exode de leur population, une participation de cette dernière au marché du travail nettement inférieure à la moyenne et les difficultés à amener les immigrants et immigrantes à s'établir à l'extérieur de Montréal.

- Une population qui, malgré un important rattrapage, reste moins scolarisée que celle de ses principaux concurrents et qui participe moins aux activités de formation continue. Ainsi, 24,7 % de la population de 15 à 64 ans du Québec n'a pas terminé ses études secondaires, comparativement à 20,5 % en Ontario. La situation des jeunes qui ne terminent pas leur cinquième secondaire apparaît particulièrement préoccupante.

- Des disparités régionales persistantes, avec des régions ressources aux prises avec l'exode de leur population, un taux de chômage supérieur de 4 % à celui des autres régions, une population qui, dans 40 à 50 % des cas, n'a pas terminé son secondaire, une économie faiblement diversifiée axée sur une production à faible valeur ajoutée et dont la base s'érode sous l'effet conjugué de la baisse tendancielle du prix des matières premières et de la forte concurrence en ce domaine des pays en voie de développement. Cela ne laisse d'autre choix pour assurer la croissance de ces régions que de diversifier leur économie et de réorienter leur main-d'œuvre vers des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une plus grande qualification.

- Des entreprises qui n'apparaissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique, pour l'amélioration de leur productivité, de la gestion de leurs ressources humaines et de la formation de leur main-d'œuvre.

- Un taux de mises à pied permanentes de la main-d'œuvre de 60 à 70 % plus élevé qu'en Ontario, ce qui s'explique par un taux plus élevé de disparition des entreprises de même que par la saisonnalité et la précarité plus grandes des emplois.

Le sous-emploi des travailleurs qualifiés : une problématique émergente

L'un des effets de la récession américaine s'est fait sentir dès l'an 2000, avec la détérioration du marché du travail des plus scolarisés. Le fait que cette détérioration se soit poursuivie en 2003 est préoccupant, puisque le vieillissement plus rapide de la population du Québec ne nous permettra pas de renouveler aussi facilement que nos voisins notre main-d'œuvre qualifiée.

7 Comme l'indiquent les études sur la question (voir par exemple *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris, OCDE, juillet 2003), plusieurs années peuvent passer avant que les interventions visant la résolution des problèmes du marché du travail aient des effets significatifs.

On trouve plusieurs manifestations du sous-emploi de la main-d'œuvre la plus qualifiée :

1. La croissance moyenne de l'emploi hautement qualifié (exigeant au moins un diplôme collégial) a été inférieure à celle de l'emploi moins qualifié au cours de la période de cinq ans se terminant en 2002.

2. Le taux de chômage des titulaires de diplômes universitaires, qui est celui qui a le plus augmenté depuis l'an 2000, était, au cours des neuf premiers mois de 2003, l'un des plus élevés depuis 1976; le taux de chômage des titulaires de diplômes issus de la formation professionnelle et technique a aussi augmenté plus rapidement que le taux de chômage global depuis l'an 2000.

3. La retraite hâtive des universitaires âgés a également contribué au sous-emploi des travailleuses et travailleurs qualifiés, un phénomène préoccupant dans la mesure où cette retraite hâtive est la conséquence de mesures incitant à la retraite plutôt que la simple manifestation du libre choix des personnes concernées. Ainsi, alors que le taux d'emploi de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de 55 à 64 ans était remonté à son niveau de 1976 à la fin de 2002 (autour de 45 %), celui des universitaires de 55 à 64 ans est passé de 81 % en 1976 à 54,8 % en 2002, sans vraiment se relever. On peut estimer à 1,7 milliard de dollars le coût que ce sous-emploi a imposé au Québec en 2003, un coût qui ira croissant, pour atteindre 2,8 milliards de dollars en 2012.

4. Une proportion significative des travailleurs et travailleuses ayant une scolarité de niveau collégial ou universitaire occupe des emplois pour lesquels ils sont surqualifiés.

5. L'aggravation des difficultés des immigrants et immigrantes, qui se manifeste par un chômage plus élevé et une dépendance plus grande de l'assistance-emploi, illustre aussi le sous-emploi de nos éléments les plus qualifiés. Cette aggravation s'est produite malgré le fait que les immigrantes et immigrants soient maintenant nettement plus scolarisés que la moyenne. La proportion de personnes diplômées en génie et en informatique, compétences les plus en demande à la fin des années 1990, était en 2001 cinq fois plus élevée chez les nouveaux arrivants et arrivantes (1996-2001) que chez les non-immigrants et non-immigrantes.

On ne doit toutefois pas conclure de ce qui précède que le Québec compte trop de diplômés et diplômées. En effet, notre proportion de titulaires de diplômes universitaires (19 %) est toujours plus faible qu'en Ontario (23 %) et qu'aux États-Unis (28 %), ces diplômés et diplômées ont toujours le taux de chômage le plus faible et le taux d'emploi et les salaires les plus élevés, et ont connu l'augmentation la plus forte de l'emploi (+ 67 %) depuis 1990.

En rendant de plus en plus difficile l'augmentation du nombre de travailleurs et de travailleuses, le vieillissement de la population exige par ailleurs que l'on accorde encore plus d'importance à la qualité de la main-d'œuvre (productivité), ce qui implique non seulement que la scolarité continue à augmenter, mais aussi que les compétences de la main-d'œuvre du Québec, dont l'acquisition est financée en bonne partie par le Trésor public (nos frais de scolarité sont les plus faibles au Canada), soient pleinement utilisées.

Les orientations stratégiques d'Emploi-Québec pour 2004-2005

Compte tenu de ce qui précède, Emploi-Québec structurera son intervention en 2004-2005 autour des grandes orientations stratégiques suivantes :

1. **Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage.**

2. **Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion, afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail.**

3. **Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre.**

4. **Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens et aux citoyennes.**

Ces orientations d'Emploi-Québec pour 2004-2005 s'inscrivent en droite ligne avec les préoccupations du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, notamment en ce qui concerne les défis associés au vieillissement de la population et à la faible productivité des entreprises, et avec ce que commandent la solution des problèmes structurels du marché du travail dont il a été fait état plus haut et l'atteinte des objectifs de prévention des pénuries de main-d'œuvre, de réduction du chômage et du sous-emploi et de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale.

L'action d'Emploi-Québec en 2004-2005 s'inscrira également dans les actions gouvernementales relatives à la modernisation de la gestion de l'État visant à assurer aux citoyens et aux citoyennes des services davantage accessibles, mieux adaptés aux particularités des différentes clientèles et des régions, plus efficients et qui répondent aux besoins de la population du mieux possible et au meilleur coût.

Dans cette perspective, un certain nombre de gestes seront faits en vue d'assurer une plus grande convergence des services que rend le Ministère aux citoyens et aux citoyennes par l'entremise de ses réseaux. C'est ainsi que sont envisagées la mise en commun, dans les centres locaux d'emploi, des ressources consacrées par la Sécurité du revenu et Emploi-Québec à l'accueil, à la référence et à l'évaluation des besoins de même que celle, à l'échelle régionale, des ressources administratives de ces deux réseaux. Ces changements seront faits, avec les partenaires du marché du travail, en tenant compte des particularités de chacune des régions.

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue à la concrétisation des priorités que se sont données le ministre de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille et la Commission des partenaires du marché du travail pour la prochaine année, à savoir :

1. **le retour en emploi des prestataires de l'assistance-emploi aptes et disponibles au travail par un effort de coordination sans précédent d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu ;**

2. **l'accroissement de la formation et de la qualification de la main-d'œuvre afin de pourvoir les postes vacants et de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de s'adapter aux changements ;**

3. **la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre par la mobilisation du personnel d'Emploi-Québec afin qu'il travaille avec les employeurs à la résolution des problèmes de recrutement et de rétention de main-d'œuvre les plus urgents ;**

4. **l'information des chercheurs et chercheuses d'emploi, leur orientation vers les postes disponibles et leur accompagnement dans leur démarche de recherche active d'emploi ;**

5. **l'accès à l'emploi comme principal moyen de la lutte contre la pauvreté ;**

6. **la reconnaissance des compétences acquises en milieu de travail et l'accroissement de l'effort de formation en entreprise.**

Par son plan d'action, Emploi-Québec contribue également à la mise en œuvre d'une approche sectorielle aux problèmes de main-d'œuvre et d'emploi en reconnaissant les comités sectoriels de main-d'œuvre comme le principal interlocuteur du secteur qu'ils représentent.

B) Problématiques (bref rappel)[8], stratégies et cibles de résultats 2004-2005

Orientation n° 1 :
Assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage

Avec une diminution importante (de près de cinq points de pourcentage depuis 1993), le taux de chômage a atteint en 2000 son niveau le plus faible en un quart de siècle, soit 8,4 %. Après avoir légèrement augmenté en 2001, à 8,7 %, il a diminué en 2002 pour atteindre 8,6 %, puis a remonté à 9,1 % en 2003.

Cette hausse du taux de chômage s'est produite malgré que l'emploi ait continué à progresser et que le taux d'emploi ait atteint un sommet historique en 2003. Elle s'explique par l'augmentation du nombre de Québécoises et de Québécois qui se sont mis à la recherche d'un emploi plutôt que par une détérioration des conditions du marché du travail. En fait, c'est plutôt le contraire. C'est parce que ces conditions se sont améliorées qu'il n'y a jamais eu au Québec autant de personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi.

8 Pour un énoncé plus complet des problématiques fondant les orientations et les axes d'intervention, voir le document *Analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles en lien avec les orientations et les axes d'intervention du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2004-2005*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail, Direction générale adjointe à la planification et au développement de l'emploi, Emploi-Québec, février 2004.

Cela dit, le taux de chômage reste élevé au Québec par rapport à ce qui pourrait être considéré comme du plein emploi (4 %) et à ce qu'on observe ailleurs en Amérique du Nord et dans le monde. Par ailleurs, des disparités régionales importantes persistent : le taux de chômage en Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine était en 2003 plus de trois fois plus élevé que celui de la région de la Chaudière-Appalaches.

Ce taux de chômage encore élevé tend à coexister avec un nombre significatif de postes vacants, des difficultés de recrutement de la main-d'œuvre et des besoins de main-d'œuvre importants et appelés à augmenter à la fois comme une conséquence de la croissance de l'économie du Québec et du vieillissement de la population.

Axe d'intervention n° 1 :
Maximiser la contribution de l'information sur le marché du travail et des services de placement à l'insertion des chômeurs et des chômeuses dans les postes vacants

Le marché du travail du Québec est caractérisé, à l'instar des marchés du travail nord-américains, par un roulement important de la main-d'œuvre, qui représente le tiers de l'emploi salarié. Ainsi, chaque année, près d'un million de Québécois et de Québécoises connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi alors que les entreprises ont des postes à pourvoir. La grande majorité de ces chômeurs et chômeuses sont à même de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'aide, mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à maximiser la contribution des services universels d'information sur le marché du travail et de placement à l'insertion en emploi des personnes en situation de chômage, et notamment des prestataires de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi :

- En poursuivant ses efforts en vue de consolider l'offre de service de la salle multiservice des centres locaux d'emploi et d'assurer une utilisation maximale des services de placement et d'information sur le marché du travail qui y sont offerts de même qu'un meilleur soutien au personnel y travaillant ;

- En faisant la promotion des services universels d'Emploi-Québec auprès des personnes, notamment auprès de celles qui sont en chômage et à la recherche d'un emploi, et des entreprises qui ont des postes à pourvoir, en informant de façon systématique de l'existence de ces services les personnes qui demandent une prestation d'assurance-emploi ou d'assistance-emploi ou qui demandent une aide directement à Emploi-Québec et en les invitant à les utiliser ;

- En poursuivant ses efforts pour faire de l'information sur le marché du travail un véritable service universel, par la production d'une information sur le marché du travail adaptée aux besoins des usagers et des usagères et la poursuite du développement du service d'information sur le marché du travail accessible par l'Internet ;

- En assurant une meilleure intégration de l'information sur le marché du travail, du Service national de placement et des services aux entreprises et aux individus ainsi qu'une plus grande complémentarité avec les autres ministères et organismes engagés dans la production et la diffusion de l'information sur le marché du travail (ministère de l'Éducation, ministère du Développement économique et régional et de la Recherche…) ;

- En consolidant le service de placement en ligne et en regroupant sous ce service d'Emploi-Québec l'ensemble des activités de placement des ministères et organismes du gouvernement du Québec ;

- En accompagnant les chômeurs et chômeuses à la recherche d'un emploi et les entreprises à la recherche de candidats et candidates dans le processus d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

Cibles de résultats 2004-2005

	Cibles 2003-2004	Cibles 2004-2005
1. Nombre de postes vacants signalés au Service national de placement	320 000	342 400 (7 %)[9]
2. Taux de satisfaction des usagers des services d'information sur le marché du travail dans les salles multiservices	90 %	90 %[9]

Axe d'intervention n° 2 :

Intervenir rapidement auprès des personnes qui risquent de voir leur chômage se prolonger afin d'assurer leur intégration durable en emploi la plus rapide possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre

Bien que la grande majorité des travailleuses et travailleurs québécois soient capables de se trouver un emploi seuls ou avec un minimum d'assistance en recourant aux diverses sources d'information sur les offres d'emploi et sur le marché du travail, souvent même en changeant d'emploi sans connaître un épisode de chômage, un nombre significatif d'entre eux courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger et son coût s'alourdir en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. On trouve un nombre élevé de ces personnes chez les prestataires des régimes d'indemnisation du chômage, notamment parmi celles qui font une demande de prestation à l'assistance-emploi.

Stratégies

Emploi-Québec vise à intervenir rapidement auprès des personnes qui, en l'absence de son aide, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger[10] afin d'assurer leur intégration durable[11] en emploi la plus rapide possible :

- En repérant et en assistant de façon précoce, c'est-à-dire dès qu'elles demandent une prestation à l'assurance-emploi ou à l'assistance-emploi ou dès qu'elles demandent directement une aide à Emploi-Québec[11], les personnes qui, en l'absence de son aide, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger pendant une période plus ou moins longue, dont les personnes prestataires qui ont une expérience de travail dans des professions en demande, afin qu'elles puissent rapidement bénéficier d'une intervention visant à assurer leur intégration durable en emploi ;

- En offrant aux personnes qui courent un risque de chômage de courte durée les services nécessaires à leur insertion en emploi, soit des mesures d'accès rapide à l'emploi (activités d'aide à l'emploi, services d'aide à l'emploi, séances de groupe) pour celles qui ont toutes les compétences exigées et qui sont prêtes à occuper un emploi, soit des formations de courte durée pour celles qui, bien qu'ayant les compétences de base nécessaires, n'ont pas toutes les compétences voulues ;

- En assurant, dans le contexte de l'opération Place à l'emploi[12] et en collaboration avec la Sécurité du revenu, un meilleur encadrement des démarches de recherche d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi prêts à occuper un emploi, l'objectif étant d'augmenter le taux d'emploi de ces prestataires tout en répondant aux besoins de main-d'œuvre des entreprises ;

9. Dans tous les cas, la variation inscrite sous la cible 2004-2005 correspond à la variation de cette dernière par rapport à la cible 2003-2004.
10. Il s'agit notamment d'éviter que les interventions ne conduisent au va-et-vient des personnes d'un régime d'indemnisation du chômage à l'autre et d'une mesure à l'autre.
11. Dans une perspective proactive, cela implique qu'Emploi-Québec cherche à toucher les personnes qui ont des difficultés d'intégration au marché du travail et qui ne seraient pas naturellement enclines à demander son aide. Ce peut être, notamment, en s'assurant que les organismes du milieu lui adressent ces personnes.
12. Place à l'emploi est une stratégie d'appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre qui vise les personnes qui demandent une prestation de l'assistance-emploi ou qui sont inscrites à l'aide depuis peu afin de les aider à se trouver un emploi.

- En accordant aux personnes qui ne sont pas prêtes à occuper un emploi et qui courent un risque élevé de chômage de longue durée susceptible d'engendrer des coûts économiques et sociaux importants, la priorité d'accès aux mesures d'amélioration de l'employabilité de plus longue durée et plus coûteuses (ex. : les activités de formation de la main-d'œuvre de longue durée et les subventions salariales d'insertion en emploi).

Cibles de résultats 2004-2005

	Cibles 2003-2004	Cibles 2004-2005
3. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	240 000	240 000 [v] (0 %)
4. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	33 956	34 000 [v] (0,1 %)
5. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé [vi]	75 %	75 % [vii]
6. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	128 035	131 432 [viii] (2,7 %)
7. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,1 %	47,9 % *
8. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle ou technique	52,8 %	51,2 % *
9. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une formation autre que professionnelle ou technique	37,6 %	33,9 % *

Orientation n° 2 :

Soutenir les personnes à risque de sous-emploi, notamment celles à risque d'exclusion, afin d'assurer leur meilleure intégration au marché du travail

En dépit d'un recul impressionnant et d'une baisse de plus de 50 % depuis 1993, le chômage de longue durée reste particulièrement préoccupant. Ce dernier tend en effet à être concentré dans des sous-groupes de la population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et vulnérables. Il engendre des coûts économiques et sociaux importants et conduit souvent à l'exclusion économique et sociale et à la pauvreté. On retrouve une forte concentration de ces personnes chez les prestataires de l'assistance-emploi.

Le sous-emploi n'est toutefois pas l'apanage des seuls groupes défavorisés sur le plan de l'emploi. En effet, il se manifeste d'autres manières, notamment dans le faible taux d'activité des travailleuses et travailleurs qualifiés associé à la retraite prématurée d'un nombre significatif d'entre eux et dans la surqualification d'une proportion importante des titulaires de diplômes d'études collégiales et universitaires.

Dans le contexte actuel de vieillissement de la population, il importe d'assurer la contribution de tous les Québécois et de toutes les Québécoises aptes au travail au meilleur équilibre du marché du travail, à la prévention des pénuries de main-d'œuvre, à l'amélioration du niveau de vie de la population et à la réduction de la pauvreté.

Axe d'intervention n° 3 :

Apporter une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi

Certaines personnes sont particulièrement défavorisées sur le plan de l'emploi, et Emploi-Québec doit leur accorder une attention particulière. C'est le cas des femmes responsables de famille monoparentale sous-scolarisées, des jeunes décrocheurs et décrocheuses qui n'ont pas terminé leur secondaire, parmi lesquels plusieurs se retrouvent à l'assistance-emploi, des travailleuses et travailleurs âgés de 45 ans ou plus, particulièrement ceux de plus de 55 ans, des personnes immigrantes nouvellement arrivées, dont on trouve un nombre croissant à l'assistance-emploi, même parmi les plus scolarisées, des minorités visibles, des personnes handicapées et des personnes judiciarisées adultes.

Comme l'analyse des données l'indique toutefois, il existe au sein de chacun des groupes désignés comme défavorisés sur le plan de l'emploi une grande hétérogénéité des risques de sous-emploi et de chômage de longue durée. L'appartenance d'une personne à un groupe donné fournit donc une bien mauvaise indication de ce risque. Ce dernier est avant tout déterminé par le niveau de scolarité et de qualification professionnelle des personnes, bien qu'il soit susceptible d'être aggravé par certaines caractéristiques démographiques, comme le fait d'être responsable d'une famille monoparentale, d'être une personne immigrante nouvellement arrivée, d'être une personne handicapée, etc.

Stratégies

Emploi-Québec apportera une attention particulière aux membres des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi, et plus particulièrement aux membres sous-scolarisés de ces groupes :

- En repérant de façon précoce, au sein de ces groupes, les personnes qui courent un risque élevé de sous-emploi et de chômage de longue durée, notamment celles qui sont sous-scolarisées et faiblement qualifiées ;

- En offrant, en collaboration avec les ressources externes spécialisées, les mesures nécessaires à l'insertion en emploi de ces personnes, incluant les mesures de plus longue durée, comme une formation de base générale, professionnelle ou technique ou un projet de préparation à l'emploi, si l'évaluation de leurs besoins indique qu'il s'agit là d'une stratégie d'intervention prometteuse ; en utilisant les subventions salariales pour favoriser l'acquisition d'expérience dans des organismes communautaires ou des entreprises ;

- En déterminant, en collaboration avec le ministère de l'Éducation et les organismes communautaires en employabilité, les modalités d'accompagnement des personnes vulnérables sur le plan de l'emploi en cours de participation aux activités de formation d'Emploi-Québec afin de réduire leur taux d'échec et d'abandon et d'accroître l'efficacité des interventions et de la lutte contre la pauvreté ; en assurant, dans cette perspective et dans la foulée de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, l'harmonisation des services d'accompagnement du ministère de l'Éducation et des ressources externes avec ceux d'Emploi-Québec ;

- En sensibilisant les employeurs à l'importance d'embaucher des personnes issues des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi par la mise en œuvre des aspects qui visent explicitement cet objectif[13] dans les stratégies qu'Emploi-Québec s'est données à l'égard de ces groupes de même que par la promotion auprès des employeurs de cet objectif et des mesures dont ils peuvent bénéficier, comme la mesure Subventions salariales et les contrats d'intégration au travail ;

- En déterminant et en mettant en œuvre avec ses partenaires les stratégies d'intervention appropriées à la résolution des problèmes liés à l'insertion sociale et économique de ces personnes. Concernant plus particulièrement :

  Les femmes : la poursuite de la réalisation des objectifs de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, notamment une meilleure intégration des femmes dans les métiers non traditionnels ; une stratégie fondée sur la reconnaissance du caractère particulier des problèmes auxquels font face les femmes sur le marché du travail et sur la nécessité d'une approche d'intervention différenciée ; sur le recours à des ressources externes spécialisées ainsi que sur la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les femmes[14], en offrant aux femmes en emploi précaire, désireuses de quitter une situation de sous-emploi, une formation conduisant à un emploi en forte demande ; en favorisant la conciliation travail-famille ; en accordant aux régions un soutien dans la mise en œuvre de la Stratégie.

  Les jeunes : une stratégie fondée sur le recours aux services offerts par les carrefours jeunesse-emploi et les autres ressources externes spécialisées, sur l'accueil et l'accompagnement par Emploi-Québec des jeunes de Solidarité jeunesse dans le cadre de ses mesures et du Parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi, sur la mise en œuvre éventuelle de projets de conciliation travail-études dans la foulée de l'expérimentation actuellement en cours et sur la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les jeunes. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être jeune peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables.

13. Notamment la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine et la Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus.

Les travailleuses et travailleurs de 45 ans ou plus : une approche fondée sur la mise en œuvre de la Stratégie à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus[14] avec notamment la sensibilisation et l'outillage du personnel d'Emploi-Québec à l'égard des problèmes propres à cette clientèle, des interventions auprès des employeurs pour les sensibiliser à l'importance de maintenir en emploi et de former leur personnel âgé, le développement d'outils d'aide à la gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre, la mise en œuvre d'interventions favorisant la retraite progressive plutôt que la retraite anticipée dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT), la sensibilisation du personnel d'Emploi-Québec aux nouvelles possibilités[15] qu'offre la Mesure de formation de la main-d'œuvre pour apporter une réponse adaptée aux besoins de cette clientèle, sur la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans ou plus, sur le renouvellement de l'entente entre le gouvernement du Canada et le gouvernement du Québec relative à la mise en œuvre de projets pilotes destinés à ces travailleurs et travailleuses[16], sur la revendication du financement par le gouvernement fédéral d'une mesure de soutien du revenu destinée aux travailleurs et travailleuses de 55 ans et plus victimes de licenciement en remplacement du Programme d'adaptation des travailleurs âgés (PATA), aboli unilatéralement par le gouvernement fédéral en 1997. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être âgé peut aggraver le risque de chômage imputable à des caractéristiques socioprofessionnelles défavorables.

Les personnes immigrantes et les membres des minorités visibles : une attention particulière aux personnes nouvellement arrivées et aux membres des minorités visibles ayant des problèmes d'intégration au marché du travail dans le processus d'accueil, d'évaluation des besoins, d'orientation et de suivi, notamment dans le cadre de la Mesure de formation de la main-d'œuvre; une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes spécialisées, sur la collaboration du Comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes immigrantes, sur le recours à l'immigration pour combler les besoins de main-d'œuvre spécialisée, sur l'amélioration de la reconnaissance des acquis et des compétences des personnes immigrantes formées à l'extérieur du Québec, sur l'élaboration et la mise en œuvre, en collaboration avec le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, d'un plan d'action permettant d'atteindre les objectifs fixés en matière, notamment, d'intégration en emploi, de régionalisation de l'immigration et de soutien aux entreprises pour l'embauche et le maintien en emploi des immigrants et immigrantes. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne immigrante nouvellement arrivée ou membre d'une minorité visible constitue un facteur de risque de chômage prolongé.

Les personnes handicapées : une stratégie visant la mise en œuvre des orientations de la Commission des partenaires du marché du travail concernant les personnes handicapées. Une stratégie fondée sur l'accessibilité des CLE, des services et mesures d'emploi, sur la consolidation du Programme contrat d'intégration au travail à la suite de l'exercice de mise à jour prévu à l'entente de transfert, sur la collaboration du comité d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées et de l'Office des personnes handicapées du Québec sur le recours aux ressources externes intervenant auprès des personnes handicapées, de même que sur le soutien au personnel d'Emploi-Québec appelé à intervenir auprès de ces personnes. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne handicapée constitue un facteur aggravant de risque de chômage prolongé.

Les personnes judiciarisées adultes : une stratégie fondée sur le recours aux ressources externes fournisseurs de services spécialisés pour ces personnes, sur la collaboration du Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les personnes judiciarisées adultes, sur le renouvellement de l'Entente avec le ministère de la Sécurité publique concernant la clientèle contrevenante adulte, suite au bilan de la mise en œuvre de la première entente signée en mars 2001, et sur l'implantation de mesures d'emploi dans tous les centres de détention du Québec. Un dispositif de repérage qui reconnaît que le fait d'être une personne judiciarisée constitue un facteur aggravant de risque de chômage prolongé.

14. La Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus comporte quatre axes d'intervention : 1) améliorer la connaissance de la situation et sensibiliser la population et les partenaires ; 2) agir en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines ; 3) adapter les services et mesures d'emploi et 4) investir davantage dans l'amélioration et la reconnaissance des compétences.

15. Notamment, en ce qui touche la flexibilité de l'horaire des activités de formation de courte durée conduisant à une attestation d'études professionnelles.

16. Ces projets visent les travailleurs d'≥ 55 ans et plus.

- En collaborant à la mise en œuvre de la Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, en réévaluant à cette fin la mesure Insertion sociale, qui s'adresse aux personnes très éloignées du marché du travail, de manière à mieux cibler la clientèle et à ajuster l'offre de service d'Emploi-Québec à ses besoins; en poursuivant l'expérience de conciliation travail-études qui a pour objectif d'aider les jeunes de moins de 25 ans prestataires de l'assistance-emploi à obtenir une première qualification tout en occupant un emploi régulier;

- En amorçant avec ses partenaires, notamment avec le ministère de l'Éducation, une réflexion sur le problème du sous-emploi des travailleuses et travailleurs qualifiés afin d'en approfondir la compréhension et de déterminer des pistes de solution, et en assurant la veille de ce phénomène émergent.

Cibles de résultats 2004-2005

	Cibles 2003-2004	Cibles 2004-2005
10. Proportion des participants aux mesures de longue durée répondant aux critères de repérage des personnes à risque élevé de chômage de longue durée	75 %	75 %
11. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, prestataires de l'assistance-emploi	123 702	123 702 * (0 %)
12. Nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	42 000	42 000 **
13. Taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	33,2 %	36 % **
14. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, responsables de famille monoparentale	31 467	31 467 * (0 %)
15. Taux d'emploi des responsables de famille monoparentale ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	41,8 %	45,9 %
16. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, de moins de 30 ans	84 629	84 629 * (0 %)
17. Taux d'emploi des personnes de moins de 30 ans ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	50 %	49,5 %
18. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	150 M$	150 M$ (0 $)
19. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	162,9 M$	156,2 M$ (- 6,7 M$)
20. Somme des prestations non versées par l'assistance-emploi et par l'assurance-emploi à la suite d'une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	312,9 M$	306,2 M$ (- 6,7 M$)

Note. — Un suivi du nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec et de leur taux d'emploi sera effectué pour les autres clientèles telles que les femmes, les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus, les personnes handicapées, les personnes nouvellement arrivées au Québec, les anglophones, les minorités visibles, les personnes judiciarisées adultes...

Orientation n° 3 :

Renforcer la capacité des entreprises à maintenir et à créer des emplois par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre

Les entreprises et la main-d'œuvre du Québec font face à d'importants changements. Ces changements sont liés au vieillissement de la population, au nombre important de départs à la retraite auxquels elles auront, en conséquence, à faire face dans les prochaines années, au risque de pénurie de main-d'œuvre découlant de la faible croissance de la population d'âge actif et à son éventuel déclin, à l'intensification de la concurrence étrangère due à l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce, et aux changements technologiques majeurs, notamment dans le domaine des technologies de l'information et des communications.

Ces changements tendent à modifier profondément la structure de l'économie et de l'emploi en faveur des entreprises et des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre davantage qualifiée. Ils sollicitent fortement la capacité d'adaptation des entreprises et de la main-d'œuvre et interviennent alors que la productivité des entreprises est faible et que la valeur du taux de change s'inscrit dans une tendance haussière, menaçant la compétitivité des entreprises et leur capacité de maintenir et de créer des emplois.

Axe d'intervention n° 4 :
Assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins du marché du travail

Les changements importants de la structure des emplois en faveur des emplois plus qualifiés, la complexification des tâches et le relèvement des compétences exigées par les entreprises commandent une forte capacité d'adaptation de la main-d'œuvre. Ils exigent l'amélioration des compétences de la main-d'œuvre afin de prévenir les pénuries de main-d'œuvre qualifiée qui pourraient entraver la croissance de l'économie et de l'emploi.

Cela est particulièrement vrai des régions ressources dont la croissance passe par la diversification de leur économie et par le redéploiement de leur main-d'œuvre vers des emplois à plus forte valeur ajoutée exigeant une main-d'œuvre plus qualifiée.

Un système d'éducation qui favorise une solide formation générale et qui rend apte à apprendre de même qu'un dispositif d'éducation des adultes et de formation continue adapté aux besoins de toutes les régions et qui reconnaît la diversité des lieux et des modes d'apprentissage, sont essentiels à la prévention des pénuries de main-d'œuvre qualifiée et à l'adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises dans le contexte d'une économie de plus en plus axée sur le savoir. Il en est de même de la mise en place de mécanismes efficaces pour la reconnaissance des acquis et des compétences.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc à assurer, en concertation avec ses partenaires et les ministères intéressés, une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins présents et futurs des entreprises et à prévenir les pénuries de main-d'œuvre :

- En mettant en œuvre les actions prévues sous l'orientation n° 1 visant à assurer une insertion maximale en emploi des personnes en situation de chômage ;

- En assurant, de concert avec les ministères intéressés (entre autres les ministères de l'Éducation, des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, du Développement économique et régional et de la Recherche), une connaissance approfondie et la veille de l'évolution de l'offre et des besoins de main-d'œuvre, notamment dans les domaines scientifiques et techniques ainsi que dans les secteurs stratégiques pour le développement du Québec, et en assurant l'adaptation en conséquence de l'offre de formation ;

- En s'assurant que les comités sectoriels de main-d'œuvre font une veille dynamique des métiers et professions scientifiques et techniques en émergence dans leur secteur ; en les soutenant afin qu'ils intensifient leurs efforts de définition, d'analyse et de résolution de leurs problèmes de ressources humaines scientifiques et techniques et en veillant à une meilleure prise en compte de leurs plans d'action dans les plans d'action régionaux et locaux ;

- En élaborant et en mettant en œuvre, en concertation avec les partenaires (notamment au sein des comités sectoriels de main-d'œuvre) ainsi qu'avec les ministères concernés (les ministères de l'Éducation, du Développement économique et régional et de la Recherche, des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, des Ressources naturelles, de la Faune et des Parcs...), les stratégies appropriées pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre susceptibles de compromettre la croissance de l'économie du Québec et la création d'emplois, en particulier dans les secteurs qui auront été désignés par les ministères sectoriels[xxiii] ;

- En assurant, de concert avec le ministère de l'Éducation, une adaptation rapide et en continu de l'offre de formation aux besoins du marché du travail et, notamment, un meilleur arrimage des formations initiales d'ordre professionnel et technique avec les besoins du marché du travail et des employeurs, par une meilleure prévision des professions en demande à court et à moyen termes, incluant les emplois émergents associés à l'essor des nouvelles technologies, ainsi que par une meilleure prévision des besoins de formation et par la participation active d'Emploi-Québec et des comités sectoriels de main-d'œuvre au processus d'élaboration et de révision des programmes de formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation ;

- En sensibilisant les entreprises à l'apport de la main-d'œuvre immigrante dans un contexte de raréfaction de la main-d'œuvre;

- En poursuivant ses efforts pour valoriser la formation professionnelle et technique, notamment auprès des jeunes;

- En assurant, en collaboration avec le ministère de l'Éducation, la diversification des modes de formation par le développement de nouvelles approches pédagogiques, comme la formation en alternance, la formation à temps partiel, la formation de courte durée et l'apprentissage virtuel; en mettant en œuvre un projet expérimental d'apprentissage virtuel visant, en priorité, les PME et les régions périphériques du Québec;

- En poursuivant la mise en œuvre des volets du Plan d'action de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue qui la concernent[17];

- En poursuivant la mise en place du Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences et en soutenant les efforts des employeurs en matière de développement et de reconnaissance des compétences, entre autres par un soutien aux comités sectoriels pour l'élaboration de normes professionnelles;

- En soutenant l'expansion du Programme d'apprentissage en milieu de travail instauré en 2002-2003 conformément au Cadre général de développement et de reconnaissance des compétences adopté par la Commission des partenaires du marché du travail, en y intégrant, avec le concours des comités sectoriels de main-d'œuvre, d'autres métiers;

- En poursuivant ses efforts pour soutenir la mobilité des travailleuses et des travailleurs des régions à haut taux de chômage vers les régions où se manifestent des pénuries de main-d'œuvre saisonnière;

- En soutenant, de concert avec ses partenaires, le développement des régions et la diversification de leur économie par des actions en matière de développement de la main-d'œuvre visant notamment à améliorer la qualification de la main-d'œuvre et, dans cette perspective, à :

  i) **favoriser une approche régionale de l'adéquation formation-emploi**, notamment en précisant les besoins de main-d'œuvre de chacune des régions; en diffusant l'information sur le marché du travail dans les milieux scolaires en vue d'une meilleure orientation professionnelle; en contribuant à une meilleure adaptation des formations, particulièrement dans les secteurs professionnels et techniques, aux besoins des entreprises et aux réalités régionales; en incitant les entreprises à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail; en augmentant le nombre de personnes en formation de base par la mise à profit de périodes de chômage saisonnier; en mettant en place des mécanismes de reconnaissance des acquis et des compétences; en élaborant une offre de formation à temps partiel; en accélérant le développement de la formation par compagnonnage...

  ii) **lutter contre les pénuries de main-d'œuvre**, notamment en assurant dans chacune des régions la veille des besoins de main-d'œuvre et de formation avec pour objectif de s'assurer d'offrir une réponse adaptée aux besoins, tant par l'offre de formation que par des actions en matière d'aide au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre; en favorisant un recours plus systématique au service de placement en ligne et en accompagnant à la fois les entreprises et les individus dans le processus de placement de la main-d'œuvre; en offrant aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines; en intensifiant ses efforts pour intéresser les femmes aux métiers non traditionnels; en ayant recours à l'immigration pour répondre à des besoins spécifiques de main-d'œuvre spécialisée...

  iii) **assurer la relève et contrer l'exode des jeunes**, notamment en encourageant les entreprises à se doter d'un plan de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre; en informant les jeunes sur les perspectives d'emploi que leur offre leur région et sur les formations exigées; en développant la formation par compagnonnage.

17 La Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue adoptée en mai 2002 comporte quatre orientations : 1) assurer une formation de base à tous les adultes ; 2) maintenir et rehausser sans cesse le niveau de compétence des adultes ; 3) valoriser les acquis et les compétences par une reconnaissance officielle ; 4) lever les obstacles à l'accès à la formation et à la persévérance.

La veille stratégique et le suivi des indicateurs d'offre et de demande de main-d'œuvre hautement qualifiée, incluant les indicateurs relatifs à l'effectif des personnes diplômées, à l'immigration et à la rémunération qui font l'objet d'un bulletin du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), permettront de déterminer dans quelle mesure les stratégies mises en œuvre auront été suffisantes pour assurer une meilleure adéquation de l'offre de main-d'œuvre aux besoins des entreprises et pour prévenir les pénuries de main-d'œuvre. Par ailleurs, l'enquête annuelle du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie portant sur l'emploi, les difficultés de recrutement des entreprises et les postes vacants fournit des données régionales sur ces questions.

Axe d'intervention no 5 :

Renforcer la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment technologiques, commerciaux et démographiques, améliorer leur productivité, augmenter leur taux de survie, maintenir les emplois et soutenir la création d'emplois

Les données les plus récentes indiquent que la productivité des entreprises du Québec est relativement faible, par comparaison notamment avec celle des entreprises américaines. Cette situation est d'autant plus préoccupante que les entreprises du Québec ont en même temps à composer avec le vieillissement de leur effectif et la perte éventuelle d'expertise consécutive aux départs à la retraite, avec l'intensification de la concurrence internationale et avec le fait qu'elles ne peuvent plus compter sur la faiblesse du taux de change du dollar canadien pour assurer leur compétitivité.

Le taux de mises à pied permanentes de la main-d'œuvre, déjà nettement plus élevé au Québec qu'en Ontario, pourrait augmenter, à moins d'un relèvement significatif de la productivité des entreprises, le seul moyen d'améliorer à la fois le niveau de vie des Québécoises et des Québécois et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité de maintenir et de créer des emplois.

On doit s'inquiéter dans ce contexte de ce qu'une majorité d'entreprises du Québec n'apparaissent pas suffisamment sensibles au rôle stratégique que l'adoption de meilleures pratiques en ce qui touche la formation et la gestion de leurs ressources humaines, notamment en matière de recrutement, de rétention et de gestion prévisionnelle de leur main-d'œuvre, peut jouer pour leur permettre de relever adéquatement les défis associés au vieillissement de leur effectif et à leur faible productivité.

En particulier, pour que les entreprises obtiennent les gains de productivité attendus à la suite de leurs investissements dans leurs équipements, dont le relèvement du taux est un objectif du gouvernement, elles doivent adapter leur organisation du travail et leurs pratiques aux nouvelles technologies que ces investissements introduisent généralement.

Stratégies

Emploi-Québec vise donc, en concertation avec les ministères intéressés (dont le ministère du Développement économique et régional et de la Recherche), à améliorer la productivité des entreprises du Québec, à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements, notamment aux changements technologiques, démographiques et commerciaux, à accroître le taux de survie des entreprises, à maintenir les emplois et à soutenir la création d'emplois :

- En poursuivant la mise en place du dispositif de repérage des entreprises dont les emplois sont menacés d'être perdus ou de ne pas être créés ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, de manière à intervenir auprès d'elles de façon précoce et préventive ; en inscrivant ce dispositif en complémentarité avec le dispositif de dépistage et de vigie des entreprises en difficulté du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche, et ce, en accordant une attention particulière à la situation des villes mono-industrielles, qui courent un risque plus grand de dislocation à la suite de fermetures d'entreprises ;

- En s'assurant que les mesures d'adaptation offertes aux entreprises et à la main-d'œuvre en emploi répondent aux besoins, notamment à ceux des entreprises du secteur manufacturier, qui feront face à compter de 2005 au défi que représentera l'entrée de la Chine dans l'Organisation mondiale du commerce ; en articulant mieux ses interventions en entreprises avec celles du ministère du Développement économique et régional et de la Recherche en tenant compte des résultats des travaux du gouvernement sur la révision des modes d'intervention de l'État dans l'économie ;

- En élaborant et en mettant en œuvre avec les ministères sectoriels concernés les stratégies d'intervention appropriées pour les secteurs qui auront été désignés comme prioritaires;

- En soutenant l'investissement des PME dans la formation et la qualification de leur main-d'œuvre; en tirant à cette fin le meilleur parti du Fonds national de formation de la main-d'œuvre et du Fonds de développement du marché du travail pour mettre en œuvre des projets qui visent les secteurs et les entreprises qui sous-investissent dans la formation de leur main-d'œuvre; en assurant la participation des comités sectoriels et des ministères sectoriels à la détermination des besoins de formation et au développement de formations adaptées aux besoins des entreprises et de la main-d'œuvre ainsi qu'en utilisant les nouvelles technologies pour la diffusion des formations; en déterminant les obstacles à la formation auxquels font face les PME et les actions nécessaires pour lever ces obstacles;

- En sensibilisant les entreprises à l'importance, dans le contexte du vieillissement de la population, de la gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, à la nécessité de préparer la relève et d'assurer le transfert d'expertise intergénérationnel ainsi que de retenir et de former leur personnel âgé; en adaptant au contexte des PME son soutien à la gestion prévisionnelle[18] des ressources humaines;

- En élaborant, dans la foulée de l'adoption d'une éventuelle politique de conciliation travail-famille, une stratégie visant à inciter les entreprises à mettre en place des mesures la favorisant;

- En contribuant, dans le contexte des stratégies adoptées par le gouvernement, au développement des secteurs industriels les plus prometteurs et créateurs d'emplois par sa collaboration aux projets industriels majeurs et aux projets économiques d'envergure créateurs d'emplois, en particulier ceux liés à l'exportation, à la nouvelle économie et à l'énergie, de manière à rendre accessible aux investisseurs, partout au Québec, une main-d'œuvre suffisante et qualifiée.

Cibles de résultats 2004-2005

	Cibles 2003-2004	Cibles 2004-2005
21. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	3 540	4 000 (13 %)
22. Nombre de nouvelles ententes de qualification[19]	2 340	4 049** (73 %)

Orientation n° 4 :
Améliorer la gestion par résultats et les services aux citoyens et aux citoyennes

En tant qu'agence gérée par résultats et décentralisée, Emploi-Québec dispose de la marge de manœuvre nécessaire pour adapter ses interventions à la diversité des réalités des marchés du travail régionaux et locaux et des besoins des populations et des entreprises de chacun des territoires du Québec. Toutefois, un certain nombre de conditions doivent être satisfaites pour non seulement répondre aux impératifs d'une reddition de comptes qui, dans le contexte d'une gestion par résultats, doit être fondée sur les résultats obtenus par Emploi-Québec auprès de ses usagers et usagères, mais également, et surtout (c'est là la finalité de la gestion par résultats), pour tirer le meilleur parti de la marge de manœuvre laissée pour répondre du mieux possible et au meilleur coût aux besoins de la population. La formation du personnel d'Emploi-Québec et l'information, aussi bien l'information de gestion que celle relative au marché du travail, sont appelées à jouer dans ce contexte un rôle stratégique.

Afin d'améliorer sa gestion par résultats et les services aux citoyennes et aux citoyens, Emploi-Québec devra poursuivre en 2004-2005 les efforts entrepris pour :

a) **Former le personnel.** Le but est d'amener ce dernier à partager une vision commune de la mission d'Emploi-Québec et de développer les compétences lui permettant de poser le bon diagnostic des besoins des usagers et des usagères et de déterminer les mesures et les services capables de les satisfaire de la façon la plus efficiente. D'une part, l'accent sera mis sur la

18. Cette aide à la gestion prévisionnelle a pour objectif d'aider les entreprises à mieux définir leurs besoins de recrutement, à retenir leur main-d'œuvre, à mieux faire face aux départs à la retraite et à assurer le transfert d'expertise et la relève.
19. Il s'agit d'ententes conclues avec des entreprises qui accueillent des personnes dans un mécanisme structuré de formation en milieu de travail.

bonification des compétences en aide-conseil à la recherche d'emploi. D'autre part, une formation sera donnée aux agents et agentes d'aide à l'emploi afin de leur permettre d'intervenir plus efficacement auprès des clientèles vivant de nombreuses contraintes à l'emploi. De la formation viendra appuyer l'opérationalisation de la mise à jour du programme Contrat d'intégration au travail. La formation du personnel des services aux entreprises se poursuivra, notamment sur la gestion prévisionnelle des ressources humaines et le rôle conseil. Les gestionnaires des services aux entreprises bénéficieront d'outils pour encadrer les interventions et leurs équipes. L'actualisation des systèmes informatiques liés aux services aux individus et aux entreprises entraînera des besoins de formation pour le personnel et les ressources externes qui pourront accéder à certaines des nouvelles fonctionnalités.

b) **Développer l'information de gestion et les indicateurs de résultats et de performance**[20]. Cette information permettra de mieux rendre compte des résultats des interventions d'Emploi-Québec auprès de ses usagers et usagères et d'améliorer la performance de ses interventions. Un rapport de suivi des références effectuées par le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du gouvernement du Canada sera mis au point. Ainsi, il sera possible de produire de l'information sur l'ensemble des clientèles « référées », ainsi que celles se présentant directement au CLE. Un indicateur relatif au taux d'abandon des participants et participantes aux mesures, ventilé notamment par mesure et par type de clientèle, sera intégré aux indicateurs suivis régulièrement par Emploi-Québec. Le projet pilote de relance contribuera à approfondir la connaissance de la situation postintervention des participants et participantes et de leur satisfaction à l'égard des interventions d'Emploi-Québec. Avec l'implantation des nouvelles technologies liées aux mesures et aux services destinés aux entreprises, il sera possible de compléter la mesure des résultats des services aux entreprises et des services de placement. Les travaux visant à se doter d'indicateurs d'efficience utiles à la prise de décision et à évaluer rigoureusement la performance des centres locaux d'emploi se poursuivront. Dans cette perspective, on complétera en 2004-2005 l'évaluation de la performance relative des directions régionales et des centres locaux d'emploi. Chaque fois que cela sera pertinent[21] et possible, des données de gestion selon le sexe et l'âge seront produites.

c) **Améliorer l'information sur le marché du travail pour la prise de décision sur le plan tant stratégique qu'opérationnel.** Emploi-Québec assurera, en collaboration avec le Ministère, une veille stratégique de l'information sur le marché du travail, notamment des changements technologiques et démographiques. Les travaux de collecte, d'analyse et de systématisation de l'information sur le marché du travail se poursuivront afin de consolider le service d'information sur le marché du travail en ligne. Le Tableau de bord formation-emploi expérimenté en Estrie devrait être étendu aux autres régions. La détermination des professions en demande et son utilisation seront bonifiées par une meilleure veille des besoins des entreprises, par une mise à jour plus fréquente de la liste des professions et par la diffusion de cette liste par l'entremise d'IMT en ligne. Les investissements consacrés aux enquêtes et aux produits d'information sur le marché du travail seront examinés afin d'être optimisés.

d) **Renforcer le partenariat.** La complexité des problèmes auxquels Emploi-Québec doit s'attaquer relativement au marché du travail et aux divers groupes défavorisés sur le plan de l'emploi et l'interdépendance des décisions des divers acteurs économiques et sociaux ayant des répercussions sur le marché du travail font en sorte que le partenariat et la concertation sont des conditions essentielles à l'efficacité des interventions d'Emploi-Québec. Le renforcement du partenariat et de la concertation constitue donc une nécessité. Entre autres actions destinées à renforcer le partenariat, des rencontres seront organisées entre la Commission des partenaires du marché du travail et les conseils régionaux des partenaires du marché du travail. De plus, la Commission des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec poursuivront le travail de révision de la Politique d'intervention sectorielle. Cet exercice vise notamment à développer le partenariat entre les comités sectoriels de main-d'œuvre, les comités « aviseurs » (ou comités consultatifs), les comités d'intégration et de maintien en emploi, les conseils régionaux des partenaires du marché du travail et Emploi-Québec. Les efforts faits pour consolider l'implantation de la politique de recours aux ressources externes se poursuivront. Ces dernières jouent un rôle complémentaire à celui des services publics d'emploi et contribuent à leur efficacité par leur effet de levier et parce qu'elles constituent un lieu particulièrement propice à l'expérimentation de nouvelles approches d'intervention.

---

20. En matière d'information de gestion, les priorités d'Emploi-Québec ont été, depuis sa création, d'assurer l'intégrité de sa gestion budgétaire et de développer les indicateurs stratégiques servant à l'établissement de ses cibles et à sa reddition de comptes, comme le prévoit sa convention de performance et d'imputabilité. C'est dans cette perspective qu'Emploi-Québec a élaboré jusqu'à maintenant l'ensemble des indicateurs de résultats de ses interventions auprès des personnes, interventions auxquelles elle consacre près de 90 % de son budget d'intervention.
21. Notamment lorsque l'analyse des données indiquera qu'il existe des différences significatives entre les hommes et les femmes.

Emploi-Québec poursuivra également sa concertation avec les autres ministères (voir la section 1.B) afin de dégager une vision commune des problèmes, d'assurer une plus grande cohérence de l'intervention gouvernementale, d'éviter des chevauchements coûteux et de mieux servir la population du Québec. Les besoins des personnes aux prises avec des difficultés particulières (les personnes handicapées, les personnes immigrantes, les autochtones, les moins de 30 ans sans qualification ainsi que les 45 ans ou plus) seront pris en compte dans les travaux du comité interministériel sur l'accompagnement. Ce comité, composé de représentants d'Emploi-Québec, de la Sécurité du revenu, du ministère de l'Éducation et du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, a été formé dans la foulée de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

e) **Évaluer les mesures et les services d'Emploi-Québec.** Conformément au plan pluriannuel d'évaluation sommative des mesures actives offertes aux individus, l'évaluation du rendement des investissements faits pour mettre en place les mesures se terminera en 2004-2005. Deux volets importants de l'évaluation de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre seront complétés, soit l'enquête auprès des employés et une deuxième enquête auprès des employeurs. Ces évaluations serviront à l'élaboration du rapport sur la mise en œuvre de la Loi et sur l'opportunité de la maintenir ou de la modifier. Parallèlement, une évaluation des projets pilotes de mutuelles de formation sera effectuée. On terminera l'évaluation des effets des mesures et programmes offerts aux personnes handicapées sur leur insertion en emploi. L'évaluation des plus récents projets pilotes visant les travailleuses et travailleurs âgés sera effectuée, donnant lieu à un rapport global d'évaluation des projets pilotes déployés entre 2000 et 2004. On procédera à une évaluation de l'axe 2 de l'entente entre Emploi-Québec et le ministère de la Culture et des Communications pour la mise en œuvre d'une stratégie québécoise de développement des ressources humaines en culture. Les travaux d'évaluation des interventions des carrefours jeunesse-emploi et des entreprises d'insertion se poursuivront en 2004-2005, de même que les travaux d'évaluation de la qualité des services.

f) **Soutenir la planification régionale et locale.** La gestion régionalisée et décentralisée d'Emploi-Québec vise à répondre à la diversité des réalités du marché du travail et des besoins de la population de chacune des régions et de chacun des territoires. C'est également dans cette perspective que sont élaborés les plans d'action régionaux et locaux qui font partie intégrante de la planification d'Emploi-Québec. Les actions entreprises pour bonifier les éléments entourant le cycle de planification se poursuivront. Trois axes prioritaires ont été retenus : la simplification et l'intégration des documents de planification et de reddition de comptes, le développement des compétences du personnel responsable de ces dossiers et la mobilisation du personnel autour des orientations et stratégies retenues. Par ailleurs, Emploi-Québec travaillera avec les conseils régionaux des partenaires du marché du travail à assurer un meilleur arrimage des planifications des centres locaux d'emploi avec celles des centres locaux de développement. Des efforts seront consacrés à l'harmonisation des différentes stratégies existantes. Les rôles des unités centrales en matière d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi seront également revus afin de mieux soutenir les centres locaux d'emploi et les directions régionales dans la prestation de mesures et de services adaptés aux clientèles visées par les stratégies.

g) **Améliorer la planification, la gestion et le contrôle budgétaires.** La planification et la gestion des budgets d'Emploi-Québec sont des tâches complexes qui doivent prendre en considération divers éléments, comme les orientations, les stratégies d'intervention, les marges de manœuvre régionales, l'adaptation des services aux besoins, les sources de financement, les règles qui y sont liées ainsi que le caractère pluriannuel d'un grand nombre d'interventions. Les priorités en matière de gestion et de contrôle budgétaires seront notamment de diffuser l'outil relatif aux règles et procédures de facturation et de recouvrement, de former le personnel concerné en lecture et en analyse des états financiers, de poursuivre les travaux sur la détection des abus avec le ministère des Ressources humaines et du Développement des compétences du Canada et l'agence de la Sécurité du revenu et de poursuivre le déploiement de la démarche d'amélioration continue. La planification des engagements mensuels cumulatifs pour 2004-2005 (annexe A – Tableau A.4) servira de point de référence général pour le suivi et le contrôle des engagements. Les planifications régionales peuvent s'écarter de ce scénario en cours d'année tant qu'est préservé l'équilibre final.

Cible de résultats 2004-2005

	Cible 2003-2004	Cible 2004-2005
23. Taux de satisfaction des usagers à l'égard de leur participation aux interventions d'Emploi-Québec [**]	85 %	85 % [**]

3 Les ressources allouées

Le budget d'intervention du Fonds de développement du marché du travail (FDMT) est utilisé pour les mesures actives d'emploi du coffre à outils d'Emploi-Québec pour répondre aux besoins de la clientèle et atteindre divers objectifs du plan d'action annuel. Le budget disponible pour l'année 2004-2005 s'élève à 773,6 millions de dollars, incluant 20 millions de dollars issus du surplus accumulé au FDMT au 31 mars 2004. Le tableau A.1 (annexe A), intitulé « Fonds de développement du marché du travail : budget d'intervention 2004-2005 », présente, ventilés par source de financement, les renseignements sur le budget d'intervention d'Emploi-Québec pour 2004-2005, la répartition de ce budget entre les enveloppes centrale et régionale et les détails de la répartition de l'enveloppe centrale. Le tableau A.2 indique les variations par rapport au budget de l'année précédente.

Le budget d'intervention de 773,6 millions de dollars est composé de 177,4 millions en fonds du Québec et de 596,2 millions provenant du Compte d'assurance-emploi, en concordance avec la contribution prévue par l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. En vertu de cette entente, toute somme doit être utilisée pour l'aide aux participants et participantes de l'assurance-emploi[*] et pour les mesures de soutien au Service national de placement, et la priorité d'accès aux mesures actives d'emploi doit être donnée aux prestataires actifs de l'assurance-emploi. Ce budget a diminué de 12,8 millions par rapport au budget de référence de 2003-2004, soit celui de la planification budgétaire révisée de 2003-2004 et paraissant au Plan d'action annuel d'Emploi-Québec 2003-2004.

Quant aux crédits alloués au budget d'intervention, ils sont passés de 767,8 millions de dollars en 2003-2004 à 746,9 millions en 2004-2005. La réduction de 20,9 millions est composée d'une réduction de 19 millions des crédits québécois (18 millions pour les mesures actives et près de 1 million transféré à l'Administration régionale Kativik) et d'une réduction de 1,9 million du Compte d'assurance-emploi. Cette dernière réduction découle de l'application du modèle fédéral de distribution du financement de la Partie II de la Loi de l'assurance-emploi en vertu des ententes liées au marché du travail.

L'enveloppe centrale contient 112,9 millions de dollars, incluant 43 millions pour les projets économiques d'envergure et les projets majeurs. De son côté, le budget des régions s'élève à 600,6 millions de dollars. La répartition dans les régions du budget d'intervention pour les mesures actives et du budget pour le programme Contrat d'intégration au travail est illustrée dans le tableau A.3. Le montant de 60 millions pour la formation allant au ministère de l'Éducation est inscrit dans l'enveloppe régionale, alors que le budget de 2,5 millions de la Table métropolitaine de Montréal est prélevé dans les régions visées par la Table.

L'annexe B indique la méthode utilisée pour répartir entre les régions le budget régional d'intervention. Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec, adopté par la Commission des partenaires du marché du travail au moment de la création d'Emploi-Québec et ajusté chaque année avec les données socioéconomiques les plus récentes, est à la base de la répartition. Des ajustements sont apportés à l'application du modèle, afin de tenir compte de certaines particularités. Ces ajustements obéissent à l'objectif d'assurer que la répartition du budget d'intervention entre les régions se fait conformément au modèle de répartition, c'est-à-dire en fonction de l'importance de la population à risque de chômage et de sous-emploi et du nombre d'entreprises susceptibles de connaître des difficultés liées à la main-d'œuvre se traduisant par des pertes d'emplois plus élevées ou par une création d'emplois moindre que ce que permettrait leur potentiel.

4 Les facteurs de contingence

Les cibles de la section 2 ont été établies en fonction des résultats obtenus par Emploi-Québec en 2002-2003, des budgets de fonctionnement et d'intervention alloués à Emploi-Québec en 2003-2004 et de la situation du marché du travail prévue en 2004-2005.

Ces cibles sont préliminaires et elles seront révisées au besoin en septembre 2004 sur la base des résultats d'Emploi-Québec en 2003-2004, des ressources allouées à Emploi-Québec pour 2004-2005 et des prévisions économiques révisées pour 2004-2005. C'est d'ailleurs la procédure adoptée ces dernières années[22].

22 Afin de laisser à ses directions régionales suffisamment de temps pour produire leur plan d'action régional, qu'elles doivent livrer au central au plus tard le 15 février, et pour établir leurs cibles et celles de leurs centres locaux d'emploi en cohérence avec les cibles nationales, Emploi-Québec doit établir ses cibles au plus tard au début de décembre pour l'année suivante. L'information dont dispose à ce moment Emploi-Québec sur les principaux éléments déterminant ses cibles est fort imparfaite, qu'il s'agisse de ses résultats de l'année courante, des ressources dont elle disposera ou des prévisions économiques de la prochaine année. Les cibles sont donc fixées en décembre à partir d'un certain nombre d'hypothèses concernant l'année qui vient et elles sont révisées au mois de septembre suivant lorsque Emploi-Québec connaît avec précision ses résultats de l'année précédente et les ressources dont elle disposera pour l'année courante.

Annexe A

Tableau A.1

Fonds de développement du marché du travail
Budget d'intervention 2004-2005 (en milliers de dollars)

Budget FDMT		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2003-2004 - Crédits au FDMT				
Crédits initiaux		195 530,2	592 288,0	787 818,2
Réduction de l'Étude des crédits		(20 000,0)	–	(20 000,0)
Crédits 2003-2004 au FDMT		**175 530,2**	**592 288,0**	**767 818,2**
Transfert du ministère pour les CIT		5 000,0		5 000,0
Transfert autorisé à l'administration		(5 000,0)	–	(5 000,0)
Partie du surplus accumulé au FDMT		18 600,0	–	18 600,0
Ajustement des sources de financement		(5 820,0)	5 820,0	–
Programmation budgétaire révisée		**188 310,2**	**598 108,0**	**786 418,2**
2004-2005 - Crédits au FDMT		175 530,2	592 288,0	767 818,2
Réduction des crédits	Note 1	(18 049,0)	–	(18 049,0)
Transfert à l'Administration régionale Kativik	Note 1	(977,0)	–	(977,0)
Variation avec le montant de l'Entente C...Q	Note 2		(1 937,0)	(1 937,0)
Ajustement des sources de financement		(5 820,0)	5 820,0	–
Crédits 2004-2005 au FDMT		**150 684,2**	**596 171,0**	**746 855,2**
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		6 718,4	–	6 718,4
Du surplus accumulé au FDMT	Note 3	20 000,0	–	20 000,0
2004-2005 Budget FDMT		177 402,6	596 171,0	773 573,6
Proportion par source de financement		22,9%	77,1%	

Répartition entre l'enveloppe centrale et l'enveloppe régionale		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
ENVELOPPE CENTRALE				
Intervention sectorielle		–	13 000,0	13 000,0
Commandites Emploi-Québec		–	–	–
CSST		600,0	400,0	1 000,0
Office franco-québécois pour la jeunesse		450,0	–	450,0
Office Québec-Amériques pour la jeunesse		325,0	–	325,0
Services d'aide à l'emploi des CJE		–	34 892,5	34 892,5
Réserve pour Conciliation Travail-Études		4 900,0	–	4 900,0
Projets économiques d'envergure		12 000,0	16 000,0	28 000,0
Projets majeurs		3 000,0	12 000,0	15 000,0
Réserve de stabilisation		15 684,8	6 374,6	22 059,4
Budget central		**36 959,8**	**82 667,1**	**119 626,9**
Proportion par source de financement		30,9%	69,1%	
Réduction à réaliser		(1 861,2)	(1 838,8)	(3 700,0)
Réinvestissement des recouvrements anticipés	Note 4	(600,0)	(2 400,0)	(3 000,0)
Enveloppe centrale totale		**34 498,6**	**78 428,3**	**112 926,9**
ENVELOPPE RÉGIONALE				
Contrat d'intégration au travail		19 519,0	–	19 519,0
Budget réparti aux régions	Note 5	123 385,0	457 742,7	581 127,7
Budget des régions		**142 904,0**	**457 742,7**	**600 646,7**
Formation au MEQ		–	60 000,0	60 000,0
Enveloppe régionale totale		**142 904,0**	**517 742,7**	**660 646,7**
Proportion par source de financement		21,6%	78,4%	
TOTAL DU BUDGET FDMT		177 402,6	596 171,0	773 573,6

Note 1. Les crédits québécois sont diminués de 18 049 000 $ pour les mesures actives et de 977 000 $ transférés à l'Administration régionale Kativik.

Note 2. La contribution de 596 171 000 $ de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail correspond au montant confirmé pour l'année 2004-2005. L'ajustement de 5 820 000 $, habituellement fait en cours d'année depuis 1998-1999, est intégré à la programmation budgétaire et à la répartition initiale.

Note 3. Les 20 000 000 $ issus du surplus accumulé au FDMT incluent la somme affectée au programme Conciliation travail-études.

Note 4. Le réinvestissement des recouvrements est inscrit en négatif, car la somme équivalente est intégrée à la répartition dans les régions en prévision des recouvrements qui seront effectués en cours d'année et qui réduiront les dépenses d'autant en fin d'année.

Note 5. La somme nécessaire pour la Table métropolitaine de Montréal est prélevée sur le budget des régions concernées après répartition de l'enveloppe régionale.

Tableau A.2

Fonds de développement du marché du travail

Variation du budget d'intervention entre les exercices 2003-2004 et 2004-2005 (en milliers de dollars)

VARIATION DU BUDGET		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
2003-2004				
Crédits		175 530,2	592 288,0	767 818,2
Ajustement		(5 820,0)	5 820,0	–
		169 710,2	598 108,0	767 818,2
Budget		188 310,2	598 108,0	786 418,2
2004-2005				
Crédits		150 684,2	596 171,0	746 855,2
Budget		177 402,6	596 171,0	773 573,6
Variation des crédits		(19 026,0)	(1 937,0)	(20 963,0)
Variation du budget	Note 1	(10 907,6)	(1 937,0)	(12 844,6)

DÉTAILS DES VARIATIONS		Fonds du Québec	Compte d'assurance-emploi	TOTAL
Variation du budget				
Variation avec le montant de l'Entente C.-Q.		–	(1 937,0)	(1 937,0)
Transfert à l'Administration régionale Kativik		(977,0)	–	(977,0)
Du ministère pour Contrat d'intégration au travail		1 718,4	–	1 718,4
Transfert à l'administration	Note 1	5 000,0	–	5 000,0
Du surplus accumulé au FDMT	Note 2	1 400,0	–	1 400,0
Variation du budget		(10 907,6)	(1 937,0)	(12 844,6)
VARIATION DE L'ENVELOPPE CENTRALE				
Intervention sectorielle		–	–	–
Commandites Emploi-Québec		–	–	–
CSST		–	–	–
Office franco-québécois pour la jeunesse		(50,0)	–	(50,0)
Office Québec-Amériques pour la jeunesse		(25,0)	–	(25,0)
Services d'aide à l'emploi des CJE		–	152,5	152,5
Réserve pour Conciliation Travail-Études		4 900,0	–	4 900,0
Projets économiques d'envergure	Note 3	9 000,0	(1 802,3)	7 197,7
Projets majeurs		3 000,0	(3 000,0)	–
Réserve de stabilisation		14 875,5	(9 626,5)	5 249,0
Variation du budget central		31 700,5	(14 276,3)	17 424,2
Réduction à réaliser		(1 861,2)	(1 838,8)	(3 700,0)
Réinvestissement des recouvrements anticipés		–	(1 000,0)	(1 000,0)
Variation de l'enveloppe centrale		29 839,3	(17 115,1)	12 724,2
VARIATION DE L'ENVELOPPE RÉGIONALE				
Contrat d'intégration au travail		–	–	–
Administration régionale Kativik		(1 000,0)	–	(1 000,0)
Budget réparti aux régions		(39 746,9)	15 178,1	(24 568,8)
Variation du budget des régions		(40 746,9)	15 178,1	(25 568,8)
Formation au MEQ		–	–	–
Variation de l'enveloppe régionale		(40 746,9)	15 178,1	(25 568,8)
TOTAL DE LA VARIATION DU BUDGET		(10 907,6)	(1 937,0)	(12 844,6)

Note 1. Dans le budget de référence de 2003-2004, le transfert de 5 000 000 $ à l'administration avait été soustrait. Pour 2004-2005, ce transfert sera fait en cours d'année.

Note 2. Le budget 2004-2005 inclut l'inscription, dans les fonds du Québec, de 20 000 000 $ issus du surplus accumulé au FDMT au 31 mars 2004 (par comparaison, 18 600 000 $ avaient été inscrits en 2003-2004), dont une partie sera affectée au programme Conciliation travail-études.

Note 3. L'augmentation est calculée en référence au montant de 20 802 300 $ de la programmation budgétaire révisée 2003-2004 découlant de l'étude des crédits 2003-2004. Comparativement aux 33 000 000 $ auparavant affectés aux projets économiques d'envergure, le budget de 2004-2005 présente une diminution de 5 000 000 $.

Tableau A.3

Répartition régionale du budget d'intervention 2004-2005 (en milliers de dollars)

Régions	Fonds du Québec				Compte d'assurance-emploi				Budget 2004-2005			
	Mesures actives	CIT	TOTAL		Mesures actives	Table métropolitaine	TOTAL		Mesures actives	Table métropolitaine	CIT	TOTAL
Abitibi-Témiscamingue	2 506,1	980,4	3 486,5	22,8 %	11 829,2		11 829,2	77,2 %	14 335,3		980,4	15 315,7
Bas-Saint-Laurent	3 553,0	1 674,5	5 227,5	21,9 %	18 615,8		18 615,8	78,1 %	22 168,8		1 674,5	23 843,3
Capitale-Nationale	11 565,9	1 216,7	12 782,6	25,4 %	37 609,1		37 609,1	74,6 %	49 175,0		1 216,7	50 391,7
Centre-du-Québec	3 010,5	924,5	3 935,0	21,7 %	14 191,3		14 191,3	78,3 %	17 201,8		924,5	18 126,3
Chaudière-Appalaches	3 357,5	1 114,9	4 472,4	17,5 %	21 070,0		21 070,0	82,5 %	24 427,5		1 114,9	25 542,4
Côte-Nord	1 578,6	555,9	2 134,5	20,6 %	8 238,0		8 238,0	79,4 %	9 816,6		555,9	10 372,5
Estrie	4 057,2	597,6	4 654,8	20,8 %	17 770,4		17 770,4	79,2 %	21 827,6		597,6	22 425,2
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	3 209,5	1 121,6	4 331,1	21,6 %	15 696,2		15 696,2	78,4 %	18 905,7		1 121,6	20 027,3
Île-de-Montréal	43 579,8	3 665,5	47 245,3	29,8 %	111 307,7	(1 200,1)	111 107,6	70,2 %	155 887,5	(1 200,1)	3 665,5	158 352,9
Lanaudière	5 008,8	793,8	5 802,6	19,2 %	24 644,5	(228,3)	24 416,2	80,8 %	29 653,3	(228,3)	793,8	30 218,8
Laurentides	5 652,8	854,5	6 507,3	19,2 %	27 638,5	(256,3)	27 382,2	80,8 %	33 291,3	(256,3)	854,5	33 889,5
Laval	4 466,2	608,4	5 074,6	23,1 %	17 096,3	(166,0)	16 930,3	76,9 %	21 562,5	(166,0)	608,4	22 004,9
Mauricie	5 258,8	898,7	6 157,5	23,1 %	20 273,2		20 273,2	76,7 %	25 532,0		898,7	26 430,7
Montérégie	15 768,7	2 466,4	18 235,1	21,2 %	68 584,7	(649,3)	67 934,9	78,8 %	84 352,9	(649,3)	2 466,4	86 170,0
Nord-du-Québec	802,3	70,8	873,1	25,9 %	2 503,8		2 503,8	74,1 %	3 306,1		70,8	3 376,9
Outaouais	4 764,4	748,9	5 513,3	23,2 %	18 253,5		18 253,5	76,8 %	23 017,9		748,9	23 766,8
Saguenay–Lac-Saint-Jean	5 244,9	1 225,9	6 470,8	23,2 %	21 420,9		21 420,9	76,8 %	26 665,9		1 225,9	27 891,8
Total des régions	123 385,0	19 519,0	142 904,0	21,9 %	457 742,7	(2 500,0)	455 242,7	76,1 %	581 127,7	(2 500,0)	19 519,0	598 146,7
Table métropolitaine de Montréal						2 500,0	2 500,0			2 500,0		2 500,0
Formation au MEQ					60 000,0		60 000,0		60 000,0			60 000,0
Total de l'enveloppe régionale	123 385,0	19 519,0	142 904,0	21,6 %	517 742,7		517 742,7	78,4 %	641 127,7		19 519,0	660 646,7
Central												
Budget central	36 959,8		36 959,8		82 667,1		82 667,1		119 626,9			119 626,9
Réinvestissement des recouv.	(600,0)		(600,0)		(2 400,0)		(2 400,0)		(3 000,0)			(3 000,0)
Réduction à effectuer	(1 861,2)		(1 861,2)		(1 838,8)		(1 838,8)		(3 700,0)			(3 700,0)
TOTAL DU FDMT	157 883,6	19 519,0	177 402,6	22,9 %	596 171,0		596 171,0	77,1 %	754 054,6		19 519,0	773 573,6

Annexe B

Critères de répartition du budget d'intervention entre les régions

1. Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention

A) Objectifs et principes

Le modèle de répartition régionale du budget d'intervention d'Emploi-Québec a pour objectif de répartir entre les régions le budget du Fonds de développement du marché du travail :

- conformément à l'objectif de réduction du chômage de la Politique active du marché du travail; le modèle atteint cet objectif en allouant à chaque région une part du budget qui correspond à la proportion de la population à risque de chômage vivant dans cette région. Cela assure que le budget par personne alloué à une région est d'autant plus élevé que le risque de chômage de sa population est élevé;
- en respectant le principe de décloisonnement des clientèles qui veut que l'aide accordée à une personne le soit en fonction de ses difficultés d'intégration à l'emploi plutôt qu'en fonction de son statut à l'égard des régimes d'indemnisation du chômage; le modèle atteint cet objectif en incluant dans la population à risque aussi bien les prestataires que les personnes sans soutien public du revenu qui sont sans emploi ou en emploi;
- en respectant le principe de la décentralisation et de la régionalisation permettant l'adaptation des interventions aux réalités régionales et locales; le modèle atteint cet objectif en n'imposant pas aux régions une répartition *a priori* de leur budget entre les mesures actives.

B) Calculs

Le modèle calcule la part du budget d'intervention allouée à une région en trois étapes :

- **Étape 1** : on calcule la proportion de la population à risque de chômage dans la région afin de déterminer la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région. Ce calcul considère le poids démographique relatif de la région et le risque relatif de chômage, notamment de chômage prolongé, de sa population.
- **Étape 2** : on calcule la proportion des entreprises susceptibles de contribuer au chômage plus que la moyenne afin de déterminer la part du budget d'aide aux entreprises allouée à la région. Ce calcul tient compte du nombre relatif d'entreprises situées dans la région et de leur risque relatif de contribuer au chômage, soit par un taux élevé de roulement ou de licenciement de leur main-d'œuvre, soit par une création d'emplois plus faible que le permettrait leur potentiel.
- **Étape 3** : on calcule la part du budget d'intervention allouée à la région à partir de la part du budget de l'aide aux personnes allouée à la région (étape 1), de la part du budget de l'aide aux entreprises allouée à la région (étape 2) et de la proportion du budget d'intervention consacrée respectivement à l'aide aux personnes et à l'aide aux entreprises. À la lumière des résultats de la dernière année, il a été établi que 90 % du budget d'intervention était consacré à l'aide aux personnes et 10 %, à l'aide aux entreprises.

2. Disposition pour faciliter l'ajustement à la nouvelle répartition régionale du budget d'intervention

Pour l'année 2004-2005, des dispositions ont été appliquées, comme ce fut le cas les années précédentes, afin d'ajuster progressivement le budget de la région de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, qui reçoit un financement largement supérieur à sa part relative depuis la création d'Emploi-Québec. En 2004-2005, le budget de cette région pour les mesures actives est diminué de 1 million de dollars en plus de sa part relative à la diminution de l'enveloppe régionale, ce qui lui attribue néanmoins près de 18,9 millions de dollars, comparativement aux 14,7 millions que lui allouerait le modèle de répartition. La répartition aux régions a été faite avec une réduction maximale de 5,8 % et une réduction minimale de 3,3 %.

Le résultat de la répartition régionale suit la tendance du modèle de répartition. Le total des écarts, exprimés en proportion du budget d'intervention régional, entre le budget d'intervention effectivement alloué aux régions et celui qui leur reviendrait si le modèle était appliqué intégralement, est monté à 2,93 % en 2004-2005, après avoir été de 1,66 % en 2003-2004 et de 1,99 % en 2002-2003. Ce total des écarts est toutefois inférieur au total de 3,48 % en 2001-2002, de 4,54 % en 2000-2001, de 4,81 % en 1999-2000 et de 8,28 % en 1998-1999.

Annexe C

Nouvelles participations aux interventions d'Emploi-Québec en 2003-2004 ventilées par mesure et selon certaines caractéristiques sociodémographiques des participants et participantes

Mesures	Nombre de participations	Caractéristiques				
		Femmes	Moins de 30 ans	45 ans et plus	Responsables de famille monoparentale	Personnes nées hors du Canada
Services et activités d'aide à l'emploi	193 713 dont 47 653 dans les services d'aide à l'emploi	47,1 %	29,4 %	28,5 %	9,5 %	12,8 %
Formation	48 725	55,5 %	44,6 %	14,6 %	15,7 %	20,1 %
professionnelle et technique	22 810	50,7 %	43,9 %	13,8 %	14,4 %	12,6 %
générale et autres	25 915	59,7 %	45,3 %	15,4 %	16,9 %	26,7 %
Projets de préparation à l'emploi	9 709	57,9 %	51,0 %	15,1 %	15,4 %	16,6 %
Subventions salariales	15 020	50,3 %	32,7 %	27,8 %	11,5 %	7,4 %
Soutien au travail autonome	3 768	37,9 %	25,5 %	21,2 %	8,9 %	7,1 %
Supplément de retour au travail	16 337	41,7 %	34,7 %	17,9 %	15,7 %	14,4 %
Fonds de lutte contre la pauvreté, insertion sociale et Contrat d'intégration au travail	13 206	47,7 %	27,6 %	29,6 %	10,9 %	6,4 %
TOTAL DES PARTICIPATIONS	100,0 %	48,6 %	32,9 %	25,1 %	11,2 %	13,5 %
	300 478	145 956	98 931	75 496	33 760	40 432

Note – Les résultats se lisent comme suit : on a enregistré 300 478 nouvelles participations au 31 mars 2004. Ces participations ont concerné un nombre total de 230 000 nouveaux participants et participantes (indicateur). De ces participations, 48,6 % ont été effectuées par des femmes. Ces dernières ont bénéficié davantage de projets de préparation à l'emploi (57,9 %), mais ont été moins présentes notamment dans la mesure Soutien au travail autonome (37,9 %).

Notes de fin de document

La cible 2004-2005 correspond à une hausse de 9,2 % par rapport au résultat de 2002-2003, alors que l'indice de l'offre d'emploi devrait diminuer de 9 % au cours de la même période, ce qui se traduira par une hausse de 20,1 % du taux de pénétration du Service national de placement dans le marché.

Le suivi des indicateurs de satisfaction dépend pour le moment d'enquêtes ponctuelles. Des travaux sont en cours en vue de mesurer, en continu et à moindre coût, la satisfaction des participantes et des participants aux interventions d'Emploi-Québec. Cela devrait permettre de suivre à un coût raisonnable la satisfaction à l'égard des services d'information sur le marché du travail offerts dans les salles multiservices sinon de l'ensemble des usagères et des usagers d'une salle multiservice, du moins de ceux qui ont bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec.

Comme l'indique le mémoire sur le dispositif de repérage des clientèles des mesures et des services d'Emploi-Québec présenté à la Commission des partenaires du marché du travail le 24 février 1999, les personnes à risque de chômage prolongé sont des personnes « avec ou sans soutien (public) du revenu, en emploi ou sans emploi, qui, en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger ». Cette période peut être plus ou moins longue. On parle de chômage de longue durée lorsque sa durée est égale ou supérieure à 52 semaines et, autrement, de chômage de courte durée. Parmi les travailleuses et les travailleurs en emploi, ceux qui sont faiblement scolarisés et faiblement qualifiés sont particulièrement à risque. Ces travailleurs et travailleuses courent un risque plus élevé d'être mis à pied que les autres et, une fois en chômage, de voir leur chômage se prolonger pendant une longue période. Par ailleurs, les taux de formation en emploi de ces travailleurs et travailleuses sont faibles.

Les cibles de nouveaux participants et participantes 2003-2004 ont été reconduites en 2004-2005 en raison de l'incertitude qui planait au moment de les établir, notamment sur : 1) les ressources qui seront allouées à Emploi-Québec en 2004-2005 et 2) l'effet d'une éventuelle réduction de ces dernières sur les résultats à attendre d'Emploi-Québec. Comme le prévoit la Convention de performance et d'imputabilité, ces cibles seront révisées en septembre prochain en fonction des résultats définitifs d'Emploi-Québec pour 2003-2004 et des ressources allouées à Emploi-Québec pour 2004-2005. C'est la pratique en vigueur depuis 2000-2001.

Il s'agit d'une augmentation de près de 5 % par rapport aux résultats de 2002-2003. La cible est établie conformément à ce qui est prévu par le plan d'action découlant de la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue, qui prévoit une cible de nouveaux participants et participantes aux activités de formation de base correspondant au résultat de 2001-2002 majoré de 2 000 pour 2002-2003 et de 4 000 pour les années subséquentes. Les activités de formation de base incluent : francisation, préalable à la formation professionnelle, alphabétisation, formation générale secondaire, formation professionnelle secondaire, services d'insertion socioprofessionnelle, services d'insertion et métiers semi-spécialisés. Sont exclues les activités suivantes : formation générale préuniversitaire, formation technique collégiale, formation universitaire, entreprises d'entraînement, formation linguistique, orientation et préparation à l'emploi, autres.

Pour cet indicateur, les personnes répondant aux critères de repérage des personnes à risque de chômage prolongé sont soit des personnes à risque élevé de chômage de longue durée, soit des prestataires ayant une expérience dans des professions en demande et qui, en l'absence d'une aide d'Emploi-Québec, courent le risque de voir la durée de leur chômage se prolonger. Dans ce dernier cas, le risque peut être dû au fait que la prestation réduit l'incitation à travailler de la personne – un effet qui peut être particulièrement important chez les travailleuses et les travailleurs faiblement rémunérés –, au fait que la personne, bien qu'ayant les compétences de base pour occuper les emplois en demande, n'a pas toutes les compétences exigées par ces emplois, ou simplement au fait qu'elle a besoin d'aide pour se chercher efficacement un emploi. Les participantes et participants aux séances de groupe sont exclus du calcul de cet indicateur.

[viii] L'efficacité d'Emploi-Québec exige que cette dernière évite d'aider, autrement que par ses services universels de placement et d'information sur le marché du travail, les personnes qui sont capables de se trouver un emploi seules, et qu'elle module le coût de son intervention auprès des personnes en fonction de l'importance du risque de chômage (et de sous-investissement en capital humain) que courent ces personnes et des coûts économiques et sociaux que son intervention permet d'éviter. Les indicateurs 5 et 10 relatifs au repérage permettent de s'assurer que les résultats obtenus par Emploi-Québec en matière notamment d'obtentions d'emploi et d'économies le sont en aidant les bonnes personnes et non en aidant les personnes qui auraient été capables de se trouver un emploi tout aussi rapidement sans son intervention. Des résultats et des taux d'atteinte des cibles élevés, mesurés comme ils le sont, de façon brute, peuvent correspondre en fait à des résultats nets faibles et à une performance médiocre d'Emploi-Québec s'ils sont obtenus en aidant des personnes qui ne sont pas à risque puisque, dans ce cas, les résultats bruts ne sont pas substantiellement différents de ceux qu'on aurait observés en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec.

[viii] La cible relative au nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec qui termineront leur participation en 2004-2005 et de la cible relative au taux d'emploi de ces personnes en 2004-2005.

[ix] Cette cible de taux d'emploi est établie en apportant un ajustement de – 1,3 point de pourcentage au résultat de 2002-2003 (49,2 %). Cet ajustement est la somme de trois composantes, soit 1) un ajustement de + 0,8 point de pourcentage pour la hausse prévue du taux d'emploi de la population du Québec de 15 à 64 ans; 2) un ajustement de + 1 point de pourcentage pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec; 3) un ajustement de – 3,1 points de pourcentage pour tenir compte de l'augmentation prévue de la proportion des participants et participantes aux interventions d'Emploi-Québec qui sont des prestataires de l'assistance-emploi (de 42,4 % à 51,5 %) et du fait que le taux d'emploi de ces derniers est de 33,7 % plus faible que celui des autres clientèles. Les autres cibles relatives au taux d'emploi sont établies de la même manière, à l'exception de la cible relative au taux d'emploi des prestataires de l'assistance-emploi, pour laquelle l'ajustement ne s'applique pas.

[x] Voir la note ix. La baisse de la cible 2004-2005 par rapport à celle de 2003-2004 s'explique de la façon suivante. La cible 2003-2004 a été établie au début de décembre 2002 sur la base de la prévision du résultat pour 2002-2003. Cette prévision s'est toutefois avérée trop optimiste, en raison notamment de la contre-performance du marché du travail observée à la fin de 2002 et au début de 2003. Selon la procédure normale, cette cible aurait dû être révisée à la baisse en septembre 2003 sur la base du résultat observé en 2002-2003, plus faible que la prévision. Toutefois, en raison de circonstances particulières associées au changement de gouvernement, la révision des cibles 2003-2004 n'a pas été faite.

[xi] Voir la note x.

[xii] Voir le document *Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Québec, Emploi-Québec, ministère de la Solidarité sociale, 21 novembre 2000. Cette stratégie est fondée sur :

- la reconnaissance du caractère particulier des problèmes auxquels font face les femmes sur le marché du travail, la nécessité d'une approche d'intervention différenciée qui tienne compte de cette spécificité et la collaboration avec le Comité « aviseur » (ou comité consultatif) pour les femmes en ce qui touche notamment la définition des problèmes propres aux femmes et des stratégies d'intervention appropriées;

- le soutien au personnel d'Emploi-Québec dans la prestation de services aux femmes, sa sensibilisation aux difficultés d'intégration à l'emploi propres aux femmes, sa formation et l'élaboration d'outils lui permettant de mieux définir leurs besoins et de mieux y répondre;

- la promotion des services offerts aux femmes par Emploi-Québec et par les ressources externes; la conclusion d'ententes avec les organismes du milieu pour la référence à Emploi-Québec des femmes, notamment des responsables de famille monoparentale en difficulté d'intégration au marché du travail, et l'élaboration de projets de préparation à l'emploi adaptés aux besoins de ces dernières;

- l'élaboration d'une stratégie visant à promouvoir le choix par les femmes de métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir, la mise à profit du régime de qualification comme moyen d'intégration des femmes dans ces métiers et de valorisation des métiers à prédominance féminine, le soutien à la formation et à l'intégration à l'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels et dans les secteurs d'avenir en collaboration avec les ressources externes spécialisées, la sensibilisation des employeurs à l'embauche de femmes dans ces métiers, la promotion par les comités sectoriels de main-d'œuvre de stratégies visant l'intégration à l'emploi et le maintien en emploi des femmes dans leur secteur d'activité;

- la prise en compte des besoins de formation propres à la main-d'œuvre féminine par les projets financés par le Fonds national de formation de la main-d'œuvre;

- la prise en compte de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine par les plans d'action régionaux et par le plan opérationnel d'Emploi-Québec.

[xiii] Voir la note iv.

[xiv] La cible relative au nombre de prestataires de l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec correspond au produit du nombre de ces participants et participantes qui termineront leur participation en 2004-2005 et de la cible relative au taux d'emploi de ces personnes. Cette cible est en augmentation de 17 % par rapport au résultat de 2002-2003 (36 154).

[xv] Cette cible relative au taux d'emploi est établie en apportant un ajustement de + 1,8 point de pourcentage au résultat de 2002-2003 (34,2 %). Cet ajustement est la somme de deux composantes, soit 1) un ajustement de + 0,8 point de pourcentage pour la hausse prévue du taux d'emploi de la population du Québec de 15 à 64 ans et 2) un ajustement de + 1 point de pourcentage pour l'amélioration souhaitée de la performance d'Emploi-Québec par rapport à 2002-2003.

[xvi] La cible est en augmentation de 22,4 % par rapport au résultat de 2002-2003. Cette cible correspond à 13,1 % de la cible relative aux nouveaux participants et participantes, soit la même proportion qu'en 2002-2003 et en 2003-2004.

[xvii] La cible est en augmentation de 8,6 % par rapport au résultat de 2002-2003. Cette cible correspond à 35,3 % de la cible relative aux nouveaux participants et participantes, soit la même proportion qu'en 2002-2003 et en 2003-2004.

[xviii] Le format du plan d'action ne se prête pas aux longs développements que commande l'analyse des problématiques de main-d'œuvre sectorielles. Le plan d'action présente de façon très synthétique les problématiques retenues aux fins de l'intervention et renvoie aux documents qui en font l'analyse plus approfondie. C'est ainsi qu'Emploi-Québec met à jour chaque année l'analyse des problématiques du marché du travail et des clientèles (incluant les entreprises) qui sous-tend les orientations stratégiques et les axes d'intervention du plan d'action. La version 2003-2004 de ce document a été transmise au Secrétariat du Comité ministériel de la prospérité économique et du développement durable, à sa demande. De la même façon, Emploi-Québec met à jour chaque année son analyse des secteurs d'activité économique.

Plusieurs des actions d'Emploi-Québec visent déjà à répondre aux besoins particuliers des secteurs, notamment agricole, bioalimentaire, forestier, de la construction, du textile et du vêtement. Par ailleurs, les interventions d'Emploi-Québec contribuent à une meilleure adaptation de la main-d'œuvre et des entreprises aux changements, notamment commerciaux, technologiques et démographiques, et à assurer un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre dans l'ensemble des secteurs d'activité économique, qu'ils soient jugés prioritaires ou non. C'est le cas particulièrement des travaux effectués par les comités sectoriels, qui visent à déterminer les besoins de main-d'œuvre des secteurs, à proposer les solutions appropriées, notamment au regard de l'ajustement des formations aux besoins des entreprises et de la formation en milieu de travail. Cela dit, Emploi-Québec est toute disposée à s'associer au ministère du Développement économique et régional et de la Recherche afin d'élaborer des stratégies d'intervention dans le secteur du vêtement ou d'autres secteurs qu'il pourrait juger prioritaires.

[xix] La cible correspond à la cible 2003-2004 (2 340), à laquelle on a ajouté les ententes découlant du Règlement sur la qualité de l'eau potable. L'atteinte de cette cible ambitieuse suppose que des ressources pourront être dégagées à cette fin.

** Il s'agit de la proportion des personnes qui affirment que leur participation a répondu à leurs besoins. Cet indicateur renvoie donc à la perception que les usagers et usageres ont de la qualité des services reçus. Cela ne donne pas nécessairement une bonne indication de la qualité réelle et de la performance de ces services. Ces dernières doivent plutôt être évaluées en fonction de l'effet de ces services sur l'insertion ou le maintien en emploi des personnes aidées et de l'efficience avec laquelle les ressources sont utilisées.

*** La cible de 2004-2005 correspond au résultat estimé par la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, majoré de cinq points de pourcentage. Voir Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, *Évaluation formative de huit mesures actives d'Emploi-Québec. Satisfaction des participantes et des participants à l'égard de services offerts*, Québec, Direction générale des politiques, Ministère de la Solidarité sociale, avril 2000. Des travaux sont en cours en vue de mesurer la satisfaction de la clientèle d'Emploi-Québec de façon récurrente.

**** Un participant ou une participante de l'assurance-emploi est une personne en chômage pour laquelle une période de prestation de l'assurance-emploi a été établie ou a pris fin au cours des 36 derniers mois (60 mois dans le cas des congés parentaux).

Emploi Québec

F-2286 (2004-12)